

Mirja-Riitta Immonen & Heidi Lehtinen

HOITAJIEN KOKEMUKSET VARAHENKILÖNÄ TOIMIMISESTA

Hoitotyön koulutusohjelma

2017

HOITAJIEN KOKEMUKSET VARAHENKILÖNÄ TOIMIMISESTA

Immonen, Mirja-Riitta & Lehtinen, Heidi

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Hoitotyön koulutusohjelma

Toukokuu 2017

Sivumäärä: 43

Liitteitä: 3

Asiasanat: hoitotyö, johtaminen, työyhteisöt, sijaiset, varamiehet

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hoitajien kokemuksia varahenkilönä toimimisesta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa hoitajien kokemuksista varahenkilönä toimimisesta, jotta toimintaa voidaan kehittää.

Opinnäytetyö tehtiin kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Aineisto kerättiin syksyn 2016 aikana ensisijaisesti vanhustyön tulosityksiköissä työskenteleviltä hoitajana toimivilta varahenkilöiltä (n=14) puolistrukturoidulla kyselylomakkeella. Kyselylomake sisälsi neljä osaa: varahenkilötyön tekeminen, hoitotyön tekeminen varahenkilönä, varahenkilöiden työyhteisö ja varahenkilöstön johtaminen. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 88%. Aineisto analysoitiin tilastollisesti ja avoimet kysymykset luokiteltiin tutkimuskysymysten mukaan. Tulokset esitettiin lukumäärinä ja prosentteina ja avoimien kysymyksien vastaukset raportoitiin jokaisen tutkimuskysymyksen tulosten kanssa. Tuloksia havainnollistettiin kuvioilla ja taulukoilla.

Tulosten mukaan varahenkilötyö on vaihtelevaa ja vastuullista. Vastaajat kokivat, että hoitotyön käytännöt ovat erilaisia, vaikka kaikki työyksiköt, joissa varahenkilöt työskentelevät ovat Rauman kaupungin yksiköjä. Käytäntöjen muuttaminen ja kehittäminen koettiin haasteelliseksi. Vastuksista ilmeni, että hoitajana toimivat varahenkilöt olivat tyytyväisiä omaan työyhteisöönsä ja varahenkilöiden esimieheen. Perehdytyksen osalta vastaajilla oli erilaisia kokemuksia. Osa vastaajista oli kokenut perehdytyksen varahenkilönä toimimiseen olleen hyvää, kun taas osa oli kokenut perehdytyksen riittämättömäksi. Perehdytystä toivottiin erityisesti lääkehoidon toteuttamiseen ja työyksikköjen toimintatapoihin.

Jatkossa voitaisiin tutkia varahenkilönä toimivien hoitajien työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tämä kysely voidaan toteuttaa myös Rauman sairaalan osastoilla työskentelevillä sairaanhoitajilla, jotka toimivat varahenkilöinä. Kehittämishaasteena voisi olla käytäntöjen yhtenäistäminen Rauman sosiaali- ja terveystieteiden tulosityksiköissä. Perehdytykseen voisi tulevaisuudessa kehittää toimintamalleja. Ratkaisuna voisi olla jokaisessa työyksikössä varahenkilöille nimetty vastaava, joka toimii perehdyttäjänä.

NURSES' EXPERIENCES OF WORKING AS SUBSTITUTE EMPLOYEES

Immonen, Mirja-Riitta & Lehtinen, Heidi

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Nursing

May 2017

Number of pages: 43

Appendices: 3

Keywords: nursing, management, work communities, substitute staff, substitute employees

The purpose of this thesis was to study nurses' experiences of working as substitute employees. The aim of this study was to gather information, which could be used to enhance and further develop the operation of the present substitute staff system.

The quantitative data of the study were collected using a semi-structured questionnaire. The target group primarily comprised nurses working as substitute employees (n=14) in municipal elderly care. The questionnaire consisted of four parts: working in a substitute capacity, doing nursing work in a substitute capacity, the workplace community of substitute staff, and management of substitute staff. The response rate of the survey was 88%. First the data were analyzed statistically and the answers for open-ended questions were categorized on the basis of the survey questions. The results were then presented as quantities and percentages and the answers for open-ended questions were reported in conjunction with the results of each research question. Finally, the findings of the study were illustrated with diagrams and tables.

The results of the study show that working as a nurse substitute is many-faceted and varied and entails a lot of responsibility. Although the work units, where the substitute nurses of this study were employed, were all work units of the municipality of Rauma the practices in them varied a great deal. Moreover, changing and developing these ingrained habits and practices proved to be very challenging. The answers also revealed that the respondents were satisfied with their work community and with the work of substitute staff managers. Some respondents had found the familiarization for their work to be satisfactory, however, a part of them considered it to be inadequate. Respondents particularly wished to improve their medicine competency and to be better familiarized with the work practices of different work units.

It is recommended that future studies will concentrate on substitute nursing staff's well-being and their coping with the demands of their work. The target group of such studies should be the same as in this one i.e. the substitute nursing staff employed at the wards of Rauma Hospital. Further studies could also address the issue of how to harmonize practices in the department of social services and health care in Rauma. Furthermore, new guidelines and practices should be developed to update and enhance substitute staff's familiarization process. A good solution could be appointing a designated person responsible for each substitute employee's familiarization.

SISÄLLYS

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | JOHDANTO | 5 |
| 2 | VARAHENKILÖNÄ TOIMIMINEN HOITOTYÖSSÄ..... | 6 |
| 2.1 | Varahenkilötyön tekeminen..... | 7 |
| 2.2 | Hoitotyön tekeminen varahenkilönä | 10 |
| 2.3 | Varahenkilöiden työyhteisö | 13 |
| 2.4 | Varahenkilöstön johtaminen | 16 |
| 3 | OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET | 20 |
| 4 | OPINNÄYTETYÖN EMPIIRINEN TOTEUTTAMINEN | 20 |
| 4.1 | Kyselylomakkeen laadinta..... | 21 |
| 4.2 | Opinnäytetyön aineiston keruu | 22 |
| 4.3 | Aineiston käsittely ja analysointi | 23 |
| 5 | TUTKIMUSTULOKSET | 24 |
| 5.1 | Varahenkilötyön tekeminen..... | 25 |
| 5.2 | Hoitotyön tekeminen varahenkilönä | 27 |
| 5.3 | Varahenkilöiden työyhteisö | 28 |
| 5.4 | Varahenkilöstön johtaminen | 30 |
| 6 | POHDINTA | 31 |
| 6.1 | Tulosten tarkastelu | 32 |
| 6.2 | Oman asiantuntijuuden kehittyminen..... | 38 |
| 6.3 | Tutkimuksen luotettavuus..... | 38 |
| 6.4 | Tutkimuksen eettiset näkökulmat | 40 |
| 6.5 | Jatkotutkimus- ja kehittämishaasteet..... | 41 |
| | LÄHTEET | 43 |
| | LIITTEET | |

1 JOHDANTO

Valitsimme opinnäytetyömme aiheeksi hoitajien kokemukset varahenkilönä toimimisesta. Rauman sosiaali- ja terveysvirastossa käynnistettiin vuoden 2015 keväällä akuuttivarahenkilöjärjestelmä. Ensimmäiset varahenkilöt perehtyivät vanhuspalvelun eri tulosyksiköihin vuoden 2015 toukokuun alusta lähtien. Järjestelmän tarkoituksena on korvata välttämättömiä työntekijöiden äkillisiä poissaoloja Rauman vanhainkohteissa, tehostetussa palveluasumisen yksiköissä, muistisairaiden yksiköissä sekä Rauman aluesairaalassa. (Arvela henkilökohtainen tiedonanto 1.6.2016.)

Kunnilla/kuntayhtymillä on käytössään erilaisia varahenkilöjärjestelmiä, joilla on palkattu vakinaisiin palvelussuhteisiin henkilöitä, joiden tehtävänä on kiertää varahenkilöinä tehden erilaisia sijaisuuksia. Vakituisen henkilökunnan avulla työnantajan on usein helpompi huolehtia siitä, että riittävää osaamista on oikea-aikaisesti käytössä oikeassa paikassa. (Kunnallinen työmarkkinalaitos ym. 2009, 7.)

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää hoitajien kokemuksia varahenkilönä toimimisesta. Tässä opinnäytetyössä varahenkilönä toimimisella tarkoitetaan varahenkilötyön tekemistä, hoitotyön tekemistä varahenkilönä, varahenkilöiden työyhteisöä ja varahenkilöstön johtamista. Osa-alueet perustuvat Raution (2015) pro gradu-tutkielmaan, jossa selvitettiin varahenkilötyötä erikoissairaanhoidossa tekevien hoitajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä heidän omien kokemustensa kautta. Raution työ pohjautuu osittain Pakolan (2008) pro-gradun tutkimustuloksiin.

Tavoitteena on tuottaa tietoa hoitajien kokemuksista varahenkilönä toimimisessa, jotta toimintaa voidaan kehittää. Tämä opinnäytetyö tehdään yhteistyössä Rauman kaupungin sosiaali- ja terveystoimen kanssa.

2 VARAHENKILÖNÄ TOIMIMINEN HOITOTYÖSSÄ

Varahenkilö on pysyväisluonteisessa työsuhteessa toimiva vakituinen sijainen. Henkilöstön liikkuvuus ei ole uusi käytäntö, vaan ensimmäinen tällainen henkilöstömalli joka liittyy keskitetysti tai organisaation sisäisesti liikkuviin hoitajiin on mainittu ensimmäisen kerran 1961, ja maininnat liikkuvista (= floating) sijaisista yleistivät kirjallisuudessa 1970-luvun puolella välissä ja loppupuolella. (Dziuba-Ellis 2006, 353.) Vakituinen varahenkilöstö on keskitetty joko keskushallinnon alaisuuteen ja/tai yksiköihin siten, että vakituinen varahenkilöstö tekee vain pitkiä sijaisuuksia (esimerkiksi äitiysloma, vuorotteluvapaa). Lyhytaikaisiin sijaisuuksiin henkilöstö palkataan määräaikaisesti tai vuokrataan/ rekrytoidaan henkilöstövuokrausyrityksen kautta. (Kunnallinen työmarkkinalaitos ym. 2009, 8).

Kunnissa käytetään vakituista varahenkilöstöä keskitetysti keskushallinnon alaisuudessa tai erillisessä sijaispalveluyksikössä, joka koordinoi järjestelmää. Tällöin varahenkilö tekee erikseen ”keikkaa” eri yksiköihin. Toisessa esimerkkikäytännössä vakituisella varahenkilöstöllä on oma ”kotiyksikkö”, jossa he työskentelevät, kun sijaisuuksille ei ole tarvetta. Kun tarve on, henkilö työskentelee ”keikalla” toisessa yksikössä. (Kunnallinen työmarkkinalaitos ym. 2009, 8.)

Raumalla varahenkilöjärjestelmä hyväksyttiin perustettavaksi sosiaali- ja terveystalouden takunnan talousarvioesityksessä vuoden 2015 alussa. (Rauman kaupungin www-sivut 2016) Varahenkilöjärjestelmän toiminta käynnistyi vuoden 2015 keväällä, jolloin ensimmäiset varahenkilöt aloittivat perehtymisen Rauman sosiaali- ja terveystalouden vanhuspalvelujen, Rauman aluesairaalan, sosiaalipalvelujen ja avoterveydenhuollon tulosalueilla eri työyksiköissä korvaten ulkopuolisten sijaisten tarvetta. Varahenkilöstö kuuluu sosiaali- ja terveystalouden organisaatiossa talous- ja hallintopalveluiden tulosalueeseen, ja heidän esimiehensä toimii hoitotyön henkilöstöpalveluiden ylihoitaja. (Rauman kaupungin intranet 2017).

Varahenkilöjärjestelmän tavoitteena on henkilöstöressurssien optimaalinen käyttö sekä hoitohenkilöstön osaamisen ja liikkuvuuden lisääminen. Lisäksi tavoitteena on yhdenmukaistaa ja hallita sijaisresurssien käyttöä saavuttaen samalla taloudellista tehokkuutta. (Rauman kaupungin intranet 2017).

Rauman kaupungille on räätälöity oma sähköinen varausjärjestelmä Respa, jonka kautta varahenkilöt varataan äkillisiin poissaoloihin. Varahenkilöitä voivat varata kaikki Rauman sosiaali- ja terveystieteiden varahenkilötoimintaan liittyneiden yksiköiden esimiehet ja työntekijät. Yksiköt pääsevät itse varaamaan äkillisiin poissaoloihin varahenkilön Respasta kolme vuorokautta eteenpäin. Jos yksiköllä on henkilöstövajaus pidemmälle ajalle, vuorot varataan Respan pääkäyttäjien kautta. (Rauman kaupungin intranet 2017).

Rautio (2015, 5, 26, 28, 36) on tutkielmassaan selvittänyt varahenkilötyötä erikoissairaanhoidossa tekevien hoitajien kokemuksia varahenkilötyön tekemisestä heidän omien kokemustensa kautta. Tutkimus tehtiin varahenkilötyötä tekevien hoitajien esimiehen kanssa käyminen kehityskeskustelujen pohjalta. Dokumentoituja lomakkeita oli 25 kpl ja ne tutkittiin laadullisen sisällönanalyysin pohjalta. Kehityskeskusteluista ja teoreettisten lähtökohtien kirjallisuuskatsauksen pohjalta tehtiin vielä puolistrukturoitu teemahaastattelu (n=10) esiin nousseiden teemojen pohjalta. Tutkimustulosten perusteella varahenkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät jakautuvat neljään yläkategoriaan: varahenkilötyön tekeminen, hoitotyön tekeminen varahenkilönä, varahenkilöiden työyhteisö ja varahenkilöstön johtaminen. Tutkimuksessa selvisi, että varahenkilöt kokevat saavansa työssä mielekkyyttä ja palkitsevuutta varahenkilötyön tekemisen ja siitä oppimisen kautta.

2.1 Varahenkilötyön tekeminen

Rauman sosiaali- ja terveystieteiden kullekin tulosalueelle on määritelty perehdytetyt ensisijaiset varahenkilöt. Varahenkilöiden työ edellyttää jatkuvaa yksiköiden vaihtamista ja sopeutumista akuutisti erilaisiin asukkaisiin, potilaisiin ja työtapoihin heidän

työskennellessä useissa eri yksiköissä. (Rauman kaupungin intranet 2017). Varahenkilönä työskentelevältä vaaditaan joustavuutta, sopeutumista vaihtuviin työtilanteisiin ja yksiköihin, sekä ennen kaikkea hyvää ammattitaitoa. Euroopan työolotutkimuksen tuloksista selviää, että työntekijöiden mahdollisuudet oppia uutta ja saada vaihtelua työhönsä ovat hyvin erilaisia. Mahdollisuus hoitaa vaativia tehtäviä on lisääntynyt hie-
man edellisten kymmenen vuoden aikana, samoin kuin mahdollisuus oppia uusia asi-
oita. Samalla niiden työntekijöiden osuus on kasvanut, jotka ilmoittavat työnsä olevan yksitoikkoista. (Eurofound 2015, 4.) Rautio (2015, 36) tutkimustuloksista selvisi, että varahenkilöt kokivat työnsä vastuulliseksi, monipuoliseksi ja vaihtelevaksi.

Työturvallisuuslaki (738/2002, 13§) velvoittaa, että työn suunnittelussa ja mitoitus-
sessä on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn
kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai
vaaraa voidaan välttää tai vähentää. Jokaisella työntekijällä on henkilökohtainen vas-
tuu huolehtia omasta terveydestään, vireydestään ja jaksamisestaan liikkumalla sään-
nöllisesti, nukkumalla riittävästi ja nauttimalla monipuolista ravintoa; oma terveys on
kokonaishyvinvoinnin perusta. Henkilökohtaiseen vastuuseen kuuluu myös jatkuva
oman ammattitaidon ylläpitäminen, hyvään työilmapiiriin vaikuttaminen omalta osal-
taan sekä työtoverin auttaminen. (Mattila & Pääkkönen 2015, 11.) Ammatteja, joissa
työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus yhdistyvät eniten on esimerkiksi hoivapal-
velun ja terveydenhuollon työntekijät kuten lähihoitajat ja terveydenhuollon asiantun-
tijat eli sairaanhoitajat. (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015, 10.) Työntekijöiden koke-
maan psyykkiseen kuormitukseen ja hyvinvointiin työssä vaikuttavat esimerkiksi työ-
elämää leimaavat kiire, epävarmuus, jatkuva tavoitettavuuden vaatimus, töiden pätkit-
täisyys ja muutostila (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 29.)

Andersson (2012, 23, 31) on opinnäytetyössään tutkinut Pohjois-Karjalan sairaan-
hoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän varahenkilöstössä työskentelevien lyhytai-
kaisten sisäisten sijaisten työtyytyväisyyden ja motivaation kokemista. Aineisto on ke-
rätty teemahaastattelulla, johon osallistui viisi varahenkilöstön hoitotyöntekijää. Opin-
näytetyö toteutettiin laadullisella tutkimusmenetelmällä ja aineisto analysoitiin sisäl-
lön analyysillä. Tutkimustulosten mukaan hoitotyöntekijät ovat pääsääntöisesti tyyty-
väisiä ja motivoituneita työhönsä varahenkilöstössä. Haastateltavat kokivat useilla

osastoilla kiertämisen raskaaksi ja kuormittavaksi, minkä koettiin helpottavan, kun tuli kokemusta ja osastot sekä niiden henkilökunta tulivat tutuiksi.

Santala (2008, 2, 40) on opinnäytetyössään kuvannut Harjavallan sairaalan varahenkilöstön toimintaa sekä osastonhoitajien (n=3) että varahenkilöiden (n=4) näkökulmasta. Tarkoituksena oli tuoda esille mahdollisia kehittämis ehdotuksia toiminnan parantamiseksi. Tutkimusaineisto kerättiin yksilöhaastatteluina, jonka runkona toimi SWOT-analyysi (toiminnan vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet sekä uhat). Aineisto analysoitiin laadullista sisällönanalyysia käyttäen. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että varahenkilöt kokivat jatkuvan työpisteiden vaihtumisen ja erilaisten toimintatapojen sisäistämisen vaativana ja raskaana. Varahenkilön tuli koko ajan olla valmiustilassa ja tarkkana oppimaan ja omaksumaan uutta.

Häyhä (2011, 8, 53) on tutkimuksessaan selvittänyt erään sairaanhoitopiirin konservatiivisen toiminta-alueen sairaanhoitajavarahenkilöiden toimintaan liittyviä kokemuksia rekrytointiyksikössä. Tarkoituksena oli myös tuottaa tietoa esimiehille toimintojen suunnitteluun ja kehittämiseen. Tutkimuksessa tiedot kerättiin kyselylomakkeella, jossa oli avoimia ja strukturoituja kysymyksiä. Kyselyyn vastasi kahdeksan varahenkilöä. Tutkimusote on laadullinen ja tutkimuksen aineisto analysoitiin sisällön analyysillä. Tutkimustuloksissa todettiin, että työyksiköiden pienemmän määrän koettaisiin tuovan mielekkyyttä työhön ja auttaisi jaksamaan.

Pakola (2008,1, 28) tutki pro-gradussaan sijaistehtäviin vakinaistettujen sairaanhoitajien kokemuksia työstään. Tutkimustapa oli laadullinen ja kuvaileva. Aineisto kerättiin teemahaastattelulla. Tutkimuksessa haastateltiin sairaanhoitajia (n=11), jotka kiersivät monessa eri yksiköissä niin sanottuina sisäisinä sijaisina. Tutkimustuloksissa todettiin, että kokemukset olivat sekä myönteisiä ja kielteisiä. Sisäisten sijaisten työssä vaaditaan suurta joustavuutta sekä sijoituspaikan että mahdollisten työvuoromuutosten takia. Haastatellut joutuivat ajoittain vaihtamaan sijoituspaikkaansa lyhyellä varoitusaajalla, joskus jopa kesken vuoron. Lyhyt varoitusaika sijoituspaikasta sekä yksittäiset päivät eri yksiköissä koettiin työn epämieluisina puolina. Toisaalta sijoituspaikan tietämisellä ei ollut aina suurta merkitystä, riitti, että tiesi, milloin tulee töihin.

Santalan (2008, 43) opinnäytetyön tuloksissa kävi ilmi, että varahenkilöstössä työskentely edellyttää (n=4) kykyä sietää epävarmuutta, sillä varaus voi tulla kymmenen minuuttia ennen työvuoron alkua. Osastoa voi joutua vaihtamaan myös kesken työvuoron.

Kontrolli oman työn sisällöstä ja työn tekemisen tavoista on yksi keskeisimmistä työn laatuun vaikuttavista tekijöistä. Työntekijälle annettu valta päättää esimerkiksi työtehtävien sisällöstä, työjärjestyksestä, työskentelypaikasta ja työnjaosta ovat kaikki esimerkkejä työntekijän valinnanvapauksista (Mähönen 2017, 42.) Anderssonin (2012, 32) tutkimuksessa selvisi motivaatiota heikentäväksi tekijäksi vähemmän mieluisen työyksikköön joutuminen.

Työnjakoon työpaikalla vaikuttamaan pystyvien osuus on kaventunut ja niiden osuus, jotka eivät pysty vaikuttamaan työnjakoon lainkaan, on kasvanut viimeisen kolmen vuoden aikana. Vuonna 2016 työolobarometriin vastanneista yhteensä 73% arvioi pystyvänsä vaikuttamaan vähintäänkin jonkin verran töiden jakoon työpaikalla. (Mähönen 2017, 44.)

2.2 Hoitotyön tekeminen varahenkilönä

Rauman kaupungin varahenkilöille on laadittu tehtävänkuvat, jotka sekä hoitotyön henkilöstöpalvelut, että varahenkilöt ovat hyväksyneet. Varahenkilöt paikkaavat poisoloja osaamisensa mukaan yksiköissä. Yksiköiden esimiehet huolehtivat siitä, että varahenkilö sijoittuu yksikön työtehtävissä osaamisensa mukaan, minkä vuoksi myös vakituinen henkilöstö voi joutua vaihtamaan työtehtävää. (Rauman kaupungin intranet 2017). Varahenkilöstössä hoitajana työskenteleminen edellyttää halua toimia tilanteissa, joissa työyksiköt, työtehtävät ja työtoverit vaihtuvat usein. (Rautio 2015, 4.)

Raumalla yksiköiden lähiesimiehet vastaavat siitä, että varahenkilöt noudattavat yksiköiden työsääntöjä ja käyttävät ammattitaitoaan mahdollisimman laaja-alaisesti. Jos varahenkilön kanssa ilmenee työongelmia, tulee lähiesimiehen olla yhteydessä varahenkilöiden esimieheen. (Rauman kaupungin intranet 2017.) Terveystieteiden huoltolaissa

(30.12.2010/1326, 8§) säädetään, että terveydenhuollon toiminnan on oltava laadukasta, turvallista ja asianmukaisesti toteutettua. Yhteisymmärrykseen pääseminen suoritun työn laadusta ei käy työpaikoilla mutkattomasti. Yksittäisen työntekijän näkökulmasta on tärkeää, että hän voi suorittaa laadukasta työtä ja saa sitä kautta tunteen hyvin tehdystä työstä. Niiden työntekijöiden osuus jotka saavat aina työssään tunteen hyvin tehdystä työstä, on vähentynyt kymmenen viime vuoden aikana: vuonna 2005 heidän osuutensa oli 51 prosenttia, vuonna 2010 se oli 45 prosenttia ja vuonna 2015 vain 40 prosenttia. Työntekijöistä 5% ei saa koskaan tunnetta siitä, että olisi tehnyt työnsä hyvin tai saa tällaisen tunteen vain harvoin. (Eurofound 2015, 8.)

Terveydenhuoltolaki (30.12.2010/1326, 8§) velvoittaa, että terveydenhuollon toiminta perustuu näyttöön ja hyviin hoito- ja toimintakäytäntöihin. Terveydenhuollossa osa potilaiden hoitoon liittyvistä prosesseista toteutuu samankaltaisina diagnoosista riippumatta esimerkiksi sairaalan vuodeosastolla tai päivystyksessä. Toimintakohtaisten prosessien kuvaamisen tavoite on yhtenäistää menettelyjä ja selkiyttää työnjakoa ja vastuuta, ja siten parantaa sujuvuutta sekä myötävaikuttaa poikkeamien ja virheiden vähenemiseen. (Koivuranta-Vaara 2011, 13.) Diagnoosikohtaisten hoitoketjujen muodostaminen tapahtuu yhteistyössä kaikkien kyseistä potilasryhmää alueella hoitavien tahojen kanssa ja ne ulottuvat organisaatorajojen yli. Hoitoketjuun kirjataan hoidon sisältö eri vaiheissa, eri toimijoiden työnjako ja tiedonkulun varmistaminen sekä vastuu hoitoketjun sujumisen seurannasta ja parantamisesta. (Koivuranta-Vaara 2011, 14.)

Potilaalle laaditaan yksilöllinen hoitosuunnitelma, jonka rakenne on laadittu Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksessa yhteistyössä käytännön toimijoiden kanssa. Hoitosuunnitelmaan tulee kirjata hoidon tarve ja tavoite, hoidon toteutus ja keinot, työnjako, seuranta ja arviointi sekä diagnoosi- ja lääkityslista. (Koivuranta-Vaara 2011, 14.) Pakolan (2008, 41) tutkimuksessa esiin tuli sisäisten sijaisten mahdollisuus kohdata potilas ja potilaan perhe hoitopolun eri vaiheissa. Sisäinen sijainen pystyi myös näkemään potilaan kokonaisvaltaisemmin kuin yhdessä yksikössä työskennellessä. Raution (2015, 63) tutkimuksen tuloksena selvisi, että kiertäminen eri työyksiköissä auttaa ymmärtämään toimintaa muualla, jolloin asioiden tarkastelu eri näkökulmista mahdollistuu ja potilaan kokonaisuhoito hahmottuu. Santalan (2008, 37,) tutkimustuloksissa

varahenkilöt pitivät vahvuutenaan liikkumista osastolta toiselle, jolloin he oppivat tuntemaan potilaita ja potilaat varahenkilöitä. Liikkuminen nähtiin myös heikkoutena, koska tällöin varahenkilö ei näe potilaan hoitoprosessia alusta loppuun.

Potilastyöskentelyn ja ihmisten auttamisen kautta, sekä tyytyväisen potilaan ja potilailta saatujen palautteiden koetaan tuovan mielekkyyttä varahenkilönä työskentelyyn. Hankalaksi koetaan taas liikkuminen eri yksiköiden välillä ilman riittävää perehdytystä, ja sen pelätään aiheuttavan puutteita potilasturvallisuuteen (Rautio 2015, 61-62.) Palautteen saamisen tärkeys tulee ilmi Pakolan (2008, 36-37) tutkimuksessa, jonka mukaan pienikin positiivinen palaute ja luottamuksen osoitus vakituiselta henkilökunnalta koetaan tärkeänä. Eniten palautetta tulee suoraan potilailta ja heidän omaisiltaan. Myös Anderssonin (2012, 36) tutkimustulokset osoittavat, että työstä saatu positiivinen palaute on työmotivaatiota kasvattava tekijä. Varahenkilöt toivoivat välitöntä palautetta jo osastoilla ollessaan Santalan (2008,45) tutkimustuloksissa. Oman työn kehittäminen koettiin hankalaksi ilman että kukaan reagoi heidän toimintaansa. Varahenkilöt toivoivat saavansa suoraa palautetta työstä, niin positiivista kuin negatiivistakin

Työn toimivuutta voidaan edistää selkiyttämällä vastuita ja käytäntöjä. (Työturvallisuuskeskuksen [www-sivut](http://www.sivut) 2017). Hoitotyön haasteita sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuvissa toimintaympäristöissä tulevat olemaan näyttöön perustuvat, yhtenäiset käytännöt sekä potilasturvallisuutta edistävät toimintatavat. (Perälä, Toljamo, Vallimies-Patomäki & Pelkonen 2008, 3.) Näyttöön perustuvan toiminnan tarkoituksena on potilaan mahdollisimman hyvä ja vaikuttava hoito. Oikean hoidon valinta edellyttää, että päätösten tukena käytetään parasta mahdollista tutkimusnäyttöä esimerkiksi hoitosuosituksista. Mitä luotettavampaan tietoon päätöksenteko perustuu, sitä paremmin voidaan vastata potilaan hoidon tarpeisiin. Potilaan hyvä hoito on sitä, että hoidonvaihtelu ei ole hoitopaikasta ja hoidon toteuttajasta riippuvainen. Yhtenäistämällä hoitokäytäntöjä parhaaseen mahdolliseen tutkimusnäyttöön potilailla on yhtäläiset mahdollisuudet saada parasta mahdollista hoitoa asuin- tai hoitopaikastaan riippumatta. (Hoitotyön tutkimussäätiö 2017.)

Pakolan (2008, 32) tutkimuksessa hankalana koettiin osastojen käytäntöjen poikkeavuus joissakin perusasioissa. Käytäntöjen yhtenäistäminen helpottaisi työtä. Santalan (2008, 39, 43-44) tutkimustuloksissa varahenkilöt kokivat olonsa hyödyttömiksi,

jos oli pitkään ollut pois joltain osastolta. Tällöin osaston toimintatavat saattoivat unohtua ja varahenkilö koki olonsa avuttomaksi. Uhkana nähtiin myös osastolta toiselle kiertäminen ja rutiinien puuttuminen. Eri osastoille sopeutumista ja työskentelyä helpottaisi yhteneväiset käytännöt koko sairaalassa, esimerkiksi lääkkeiden jaon suhteen.

Työn muokkaaminen itselle mielekkäämmäksi on arjen rutiinien ravistelua ja innovatiivisuutta. Tarkoitus ei ole muuttaa työtä sinänsä, vaan muokata työtehtävien osia tai omaksua ja luoda uusia näkökulmia työntekoon. Työn muokkaaminen lisää energistä hyvinvointia työssä vähentämällä leipiintymistä omaan työhön ja lisäten työn imua. Työn muokkaaminen haastaa ajattelutavan, jossa työn kehittäminen on pelkästään työnantajan vastuulla. (Työterveyslaitoksen [www-sivut](http://www.ttl.fi) 2017.)

Hyvän vuorovaikutuksen piirteitä ovat aktiivinen kuuntelu ja molemminpuolinen arvostus ja luottamus. Käytännössä se on tiedon ja osaamisen jakamista, neuvomista sekä toiminnan yhteistä suunnittelua esim. työkokouksessa ja palaverissa (Ranta 2015, 41.) Pakolan (2008,32) tutkimuksessa haastatellut kokivat, että heillä oli mahdollisuus hyödyntää työkokemustaan siirtämällä hyväksi havaittuja käytäntöjä osastolta toiselle. He myös pystyivät tuomaan omia mielipiteitään ja ehdotuksiaan esiin, ja he pystyivät näkemään asioita objektiivisemmin ja eri näkökulmista. Ehdotukset piti kuitenkin osata esittää niin, että vakituisen henkilökunnan työskentelytapoja ei arvosteltu. Santalan (2008, 46) tutkimustuloksissa mahdollisuuksiksi osastonhoitajat näkivät varahenkilöiden laajan näkemyksen hoitotyöstä. Osastolta toiselle liikkuesssa varahenkilöt kierrättivät osaamistaan ja toivat uusia näkökulmia asioihin. Varahenkilöt kokivat toiminnan vahvuudeksi tietotaidon ja erilaisten toimintatapojen levittämisen osastoille.

2.3 Varahenkilöiden työyhteisö

Toimivassa työyhteisössä on yhteinen päämäärä ja tavoite sekä selkeä työn- ja vastuunjako ja jokainen tietää, mitä häneltä odotetaan työssä. Toiminta- ja menettelytavat sekä pelisäännöt on sovittu yhdessä. Tietoa jaetaan avoimesti ja päätöksenteko on lä-

pinäkyvää. Ristiriitoja ei tulkita ensisijaisesti henkilökohtaisista ominaisuuksista johtuviksi. Mahdolliset ristiriidat otetaan nopeasti käsittelyyn, niiden syyt selvitetään ja ne ratkaistaan. Hyvässä työyhteisössä esimiestyö on oikeudenmukaista ja tasapuolista. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2017.)

Santalan (2008, 45) opinnäytetyössä tutkittiin Harjavallan sairaalan varahenkilöstön toimintaa ja sen kehittämistä. Opinnäytetyön tuloksissa huomio kiinnittyi varahenkilöiden oman työyhteisön puuttumiseen. Varahenkilöt eivät kokeneet kuuluvansa mihinkään työyhteisöön.

Sairaanhoitajien tulee arvostaa omaa ja toisten työpanosta. Kollegiaalisuuden avulla he jaksavat työskennellä myös silloin, kun työtaakka tuntuu raskaalta. Kollegoilta saatu tuki vähentää sairaanhoitajien kokemaa stressiä. Toisilta saatu tuki lisää merkittävästi työtyytyväisyyttä. (Becker, Hahtela & Ranta 2015, 21.) Kollegiaalinen toiminta on työtovereiden tukemista ja työssä eteen tulevien ristiriitojen käsittelemistä hienotunteisesti. Parhaimmillaan kollegiaalisuus on työyhteisön yhteen hiileen puhaltamista. Hoitajien yhteinen tavoite on potilaan ja asiakkaan paras mahdollinen hoito. (Becker, Hahtela & Ranta 2015, 21.) Työsopimuslaissa (Työsopimuslaki 55/2001, 3/1§) on määritelty, että työntekijän velvollisuuksiin kuuluu tehdä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. (Työsopimuslaki 55/2001, 3/1§).

Pakolan (2008, 44-45) Pro-gradussa varahenkilötyötä tekevät hoitajat toivat esille halun kokea yhteenkuuluvuutta toisten varahenkilöiden kanssa. Varahenkilöstöön kuulumisessa mielekkyyttä ja palkitsevuutta koettiin saatavan siitä, että kuuluttiin mukavaan työyhteisöön ja omattiin mukavat työkaverit sekä siitä, että eri työyksiköissä työskenneltäessä on paljon työkavereita. Varahenkilöt kokivat varahenkilöstössä hyvää ryhmähenkeä ja tyytyväisyyttä varahenkilönä työskentelyyn.

Kokemus hyvinvoivasta työyhteisöstä lisää työntekijöiden motivaatiota, työhön sitoutumista, luottamuksen syntymistä, terveyden ja stressin hallinnan sekä työtyytyväisyy-

den kasvamista. Nämä luovat edellytyksiä työsuorituksen paranemiseen, työssä jatkamiseen ja jaksamiseen pidempään. Työyhteisön hyvinvointia kuvataan toiminnan sujumisella ja työryhmän me-henkisyydellä. Tämä tarkoittaa, että työyhteisön tiedonkulkua ja vuorovaikutusta toimivat avoimesti ja yhteisiksi koetuista ongelmista uskalletaan puhua. Työyhteisön johtaminen on osallistuvaa ja tasapuolisesti työntekijää kuuntelevaa. Työnjako on oikeudenmukaisesti ja selkeästi toteutettua. (Suonsivu 2011, 59.) Työyksikön hyvinvointia voidaan edistää kiinnittämällä huomiota perustehtävän eli ydintyön ja työyhteisöjen toimivuuden kehittämiseen. Tähän kuuluu esimerkiksi työnjako, muutoksenhallinta ja koulutukset. (Suonsivu 2011, 60.)

Rantalainen (2014, 110) on tutkinut hoitajien liikkumista organisaation sisällä ja yhteyttä työn imun kokemuksiin sekä työpaikan ja ammatinvaihdon harkintaan. Tutkimusaineisto kerättiin yliopistollisen sairaalan hoitajilta (n=481) verkkokyselyllä. Tutkimusta varten kehitettiin aiempaan tutkimukseen perustuen liikkuvuuden mittarit, työhyvinvoinnin mittarina käytettiin työn imu-mittaria. Aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin käyttäen eri menetelmiä. Tutkimustuloksista käy ilmi, että asennoituminen ja näkemykset organisaation sisäisestä liikkuvuudesta ja kokemukset liikkuvuudesta olivat melko myönteiset. Lähes puolet hoitajista kuitenkin kokivat, että heidän työyhteisössään suhtauduttiin kielteisesti liikkuvuuteen. Liikkuvat hoitajat kokivat, että omassa työyksikössä liikkumiseen suhtauduttiin kielteisesti. Liikkuvuuden koettiin kuitenkin hyödyttävän työyhteisöä ja hoitajaa itseään. Hoitajien osaaminen laajentui ja syventyi.

Työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa sanojen ajatellaan olevan tärkeässä roolissa, mutta vuorovaikutukseen sisältyy muutakin. Tavallisessa keskustelussa ei aina täsmennetä verbaalisesti kaikkia viestiin sisällytettyjä merkityksiä. Usein puhuja ei ole tietoinen kaikista viestiinsä sisältyvistä merkityksistä, koska kuulijan tekemät päätelmät ovat tilannesidonnaisia. Kuulija tietoisesti tai ei tietoisesti havaitsee kuultujen sanojen lisäksi puhujan taustaoletuksia, implikaatioita ja nonverbaalista viestintää. Kuunteleminen kuuluu myös vuorovaikutukseen. Kuuntelijana on tärkeä muistaa, että hyvä kuuntelija ei touhua muuta ja ottaa katsekontaktin puhujaan. Kuunteleminen on keskittymistä toiseen ilman omien tulkintojen ja arvioiden esittämistä. Kuunteleminen on keino esittää hyväksyntää. Samaan aikaan voi vain joko kuunnella tai puhua. (Suonsivu 2011, 49-51).

Työtovereiden arvostus, tuki ja toisten auttaminen lisäävät luottamusta työyhteisössä. Arvostus ilmenee muun muassa siten, että toisten esittämiä asioita pidetään merkityksellisinä, kuulemisen arvoisina ja tosina. Luottamuksellisessa työyhteisössä painotetaan kohteliaisuutta, rehellisyyttä ja hienotunteisuutta. Toisia ei ole oikeutta loukata. (Laaksonen, Niskanen & Ollilla 2012, 244).

2.4 Varahenkilöstön johtaminen

Lähiesimiehellä on päävastuu yksikkönsä toiminnan suunnittelusta. Kaiken suunnittelun päämääränä tulisi olla asiakkaan hyvä hoito ja palvelu. Lähiesimiehen vastuuseen kuuluu suunnitella toiminta siten, että henkilöstö pystyy saavuttamaan toiminnalle asetetut tavoitteet. Esimiehen tehtävänä on saada henkilöstö ymmärtämään toiminnan strategia ja jokaisen oma osuus toiminnan käytännön toteutuksessa. (Laaksonen, Niskanen & Ollilla 2012, 117). Nykyään peräänkuulutetaan dialogista johtamista ja esimiestyötä. Dialogisessa johtamistyössä viestintä on keskeinen osa-alue. Dialogisen johtamisen avulla mahdollistetaan organisaatioiden ja työntekijöiden tarpeiden yhteensovittaminen. Johtaminen on ennen kaikkea viestintää. Esimiehen läsnäolo, kuuntelu ja keskustelu edesauttavat vuoropuhelun onnistumista. Vuorovaikutteisesti ja osallistaen toteutetuilla muutoksilla on monia vaikutuksia työn mielekkyyteen, työn iloon ja työn imuun. Vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön auttavat sitoutumaan omaan työhön. (Becker, Hahtela & Ranta 2015, 136).

Esimiehen toiminta vaikuttaa suuresti työyhteisön hyvinvointiin. Innostava, tukea antava ja rohkaiseva esimies antaa työntekijöille hyvät mahdollisuudet kehittyä. Runsas ja avoin keskustelu edistää yhteishenkeä. Se, että esimies todella välittää työntekijöistä, kuuntelee heitä ja esimerkiksi kannustaa opiskelemaan ja kehittymään, osoittaa työntekijöille esimiehen arvostavan heitä. (Laaksonen, Niskanen & Ollilla 2012, 246).

Raution (2015, 68) Pro-gradussa tutkimuksessa todettiin, että hoitajat toivoivat palautetta varahenkilöstön esimiehiltä työn sujumisesta, jonka pohjalta varahenkilö saisi suuntaa varahenkilötyössä kehittymiseen. Varahenkilöinä toimivat hoitajat toivoivat

yhteisiä tapaamisia osastokokousten tavoin, jolloin esimiehet olisivat mukana ja yhdessä ratkottaisiin mahdolliset ongelmatilanteet. Esimiesten koettiin toimivan tiedotuskanavina varahenkilöille ja heidän työskentely-yksiköille. Yksiköiden ja varahenkilöiden käytössä olevan sähköisen varausjärjestelmän omat internetissä ja intranetissä toimivat sivustot koettiin varausten seurannan lisäksi selkeäksi ja hyväksi myös yhteydenpidon kannalta.

Varahenkilöt suunnittelevat työvuorolistansa autonomisesti sovittujen periaatteiden mukaisesti. Autonomisella työvuorosuunnittelulla pyritään tukemaan työntekijän työssä jaksamista, oman työn hallintaa sekä työelämän ja perheen yhteensovittamista. Työvuorolista on juridinen asiakirja ja se on laadittava kirjallisesti. Autonomisen listan taustalla on työaikalainsäädäntö, KVTES ja yksikön yhdessä sovitut säännöt listan suunnitteluun. Raumalla varahenkilönä toimivat hoitajat esittävät toiveensa listakohteisesti. Punaiseksi merkityt vuorot ovat ehdottomia toiveita. Ehdottomien toiveiden rajoittaminen varahenkilöillä ei ole ollut tarpeellista. Kolmen viikon jaksoon saa suunnitella kaksi pitkää päivää, joiden kesto on enintään neljätoista tuntia. Pitkät vuorot ovat vapaaehtoisia. Työvuoroja voi peräkkäin olla enintään seitsemän. Työntekijät suunnittelevat iltavuoroja omien tarpeidensa mukaisesti, mutta kolmen viikon jaksoon tulee suunnitella noin kolme tai neljä iltavuoroa. Työaika on 117 tuntia 45 minuuttia täyttä työaika tekevillä. Viikoittaisen vapaa-ajan on oltava kerran vähintään 35 tuntia yhtäjaksoisesti ja työvuorojen välissä on oltava vähintään 9 tunnin lepojakso. Työntekijät suunnittelevat työvuorot sovittujen sääntöjen mukaisesti ja kirjaavat suunnitelman V: asemalle, josta suunnitelma on kaikkien varahenkilöiden nähtävillä. Työvuoroja muokataan tarvittaessa niin, että jokaista päivää kohden sovitut minimiresurssit täyttyvät. Muokatun vuoron värikoodi on sininen, jolloin joustaminen suunnitelmassa näkyy kaikille. Listantekijä muokkaa listan valmiiksi ja lähettää valmiin työvuorolistan sähköisesti työntekijälle. (Rauman kaupungin Intranet 2017).

Vuoro- ja yötyöllä näyttäisi olevan yhteys moniin oireisiin ja sairauksiin, joiden taustalla on fysiologisen vuorokausirytmien häiriintyminen epäsäännöllisissä työaikajärjestelyissä. Työn epäsäännöllisyys vaikuttaa myös henkiseen hyvinvointiin, koska se muun muassa vaikeuttaa sosiaalista elämää. Työaikojen epäsäännöllisyys heikentää työntekijän terveyttä silloin, kun lepoon ja palautumiseen jäävä aika on liian lyhyt.

Vuorotyöstä muodostuvia haittoja voi vähentää muun muassa ergonomisella työvuorosuunnittelulla. Ergonomisen työaikajärjestelmän tavoitteena on työntekijöiden hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja terveyden tukeminen sekä työn ja levon sopiva vuorotelu. Ergonomisella työaikajärjestelmällä tuetaan työstä palautumista työpäivän ja työjakson jälkeen. Sillä tuetaan myös riittävää vapaa-aikaa ja unta sekä vältetään liiallisen kuormituksen kasaantumista työntekijälle. Ergonomisella työaikajärjestelmällä on myönteinen vaikutus terveyteen, koska se tukee ihmisen luonnollista vuorokausirytmiä. Työvuorojen oikea kiertosuunta takaa riittävän levon jokaisen työvuoron välissä. Ergonomisten työvuorojen käytön on todettu lisäävän hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-aikana, vähentäneen unihäiriöitä ja parantaneen kokonaisvireyttä sekä jaksamista. (Superliiton [www-sivut](#) 2017).

Työyhteisön sisäinen toimivuus ja hyvä ilmapiiri tukevat niin työorganisaation menestymistä kuin sen jäsenten hyvinvointia. Jos työyhteisö voi sisäisesti huonosti, se ei pysty ulkoiseenkaan tehokkuuteen, koska sisäiset kitkatekijät kuluttavat voimavaroja sekä vähentävät työmotivaatiota ja -hyvinvointia. Huono työilmapiiri ja työkulttuuri merkitsevät usein sitä, että työpaikan johtamisessa on puutteita ja että sisäiset toimintatavat ovat kehittymättömiä. Myös työyhteisöön kohdistuvat ulkoiset uhkat ja epävarmuus työn jatkuvuudesta vaikuttavat kielteisesti työilmapiiriin. (Työturvallisuuskeskuksen [www-sivut](#) 2017). Esimiehen tehtävänä on luoda yksikköönsä sellainen avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, jossa voidaan keskustella avoimesti myös eettisistä ongelmista. Hänen on turvattava resurssit, jotta henkilöstö voi toimia eettisten periaatteiden mukaisesti. (Laaksonen, Niskanen & Ollilla 2012, 124).

Työturvallisuuslaissa (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14§) työnantaja veloitetaan huolehtimaan riittävästä työntekijöiden perehdyttämisestä. Lain mukaan työntekijä pitää perehdyttää riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista. Työntekijälle annettua ohjausta ja opetusta on myös täydennettävä tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14§). Työyhteisö hyötyy hyvästä perehdytyksestä. Hyvän perehdytyksen avulla virheiden, tapaturmien ja onnettomuuksien määrä vähenee. Tehokas perehdytys edistää työn tuloksen ja laadun paranemista ja vähentää materiaalihävikkiä. (Laakso-

nen, Niskanen & Ollilla 2012, 190-191). Kollegiaalinen työtoveri jakaa tietoaan ja antaa muualta tulleele pyyteettömän tukensa työyhteisön tavoitteiden ja päämäärän saavuttamiseksi. Onnistumisen kokemukset, motivointi, avoimuus, sekä yhteiset keskustelut ja palaute osastonhoitajalta, perehtyjän ja ohjaajan välillä ovat perehdytyksen tärkeitä työvälineitä. (Becker, Hahtela & Ranta 2015, 109).

Karjalaisen & Karilan (2013, 32-33) opinnäytetyössä tutkittiin varahenkilöstön varausjärjestelmää ja varahenkilöstön käyttöä osastonhoitajien näkökulmasta. Opinnäytetyön aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella osastonhoitajilta (n=30). Tuloksista kävi ilmi, että osastonhoitajat kokivat varahenkilöillä olevan sellainen perehdytys, jonka pohjalta työtehtävät olivat kohtalaisen tuttuja ja työpanos suurempi kuin ulkopuolisen sijaisen. Ulkopuolisella sijaisella ei ole välttämättä kokemusta ollenkaan. Osastonhoitajat pitivät hyvänä sitä, että varahenkilöt tunsivat osaston työtavat ja toiminnot. Osastonhoitajien työaika säästyi, kun heidän ei tarvinnut tehdä työ sopimuksia ulkopuolisten sijaisten kanssa.

Auerkari (2015, 7, 45) on tutkinut kotihoidon varahenkilöjärjestelmää Vantaan kotihoidossa. Tutkimuksen tavoitteena oli kuvata Vantaan kotihoidon toimintaympäristön muutos-tekijöitä, kartoittaa kotihoidon varahenkilöstön toiminnan tulevaisuusnäkyelmiä, sekä saada selville työntekijöiden käsityksiä kotihoidon toimintakentästä ja visioida tulevaisuuden kehitystä. Kehittämistyön empiirinen aineisto kerättiin tulevaisuuden työpajassa, johon osallistui asiantuntijoita ja työntekijöitä (n=17). Tulosten mukaan varahenkilöjärjestelmässä oli kehitettävää. Perehdytykseen ja koulutukseen tulee kiinnittää huomiota. Opinnäytetyön tulosten mukaan varahenkilöiden osaamisen varmistaminen tulevaisuudessa herätti huolta. Tuttujen ja yksikköön perehtyneiden sijaisien katsottiin helpottavan työtä.

Kehityskeskustelujen tavoitteena on osaamisen kehittäminen, työmotivaation ja työilmapiiriin edistäminen. Hyvin toteutettu kehityskeskustelu hyödyttää työntekijän, työyhteisön ja koko organisaation toimintaa ja toimii hyvinvoinnin vahvistamisen pohjana. Kehityskeskustelu voidaan jakaa kolmeen osaan: Työtehtävien tai suoritusten arviointi, uusien tavoitteiden sopiminen ja osaamisen kehittäminen. Monissa organisaatioissa kehityskeskustelut pidetään kerran tai pari vuodessa. Periaatteena on se, että

kehityskeskustelut pidetään säännöllisesti ja niiden rakenne on sama. (Laaksonen, Niskanen & Ollilla 2012, 168-169). Raution (2015, 68) tutkimuksessa varahenkilöt kokivat kehityskeskustelut tärkeäksi keinoksi tarkistaa osaamisen ja työnkuvan tilannetta.

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää hoitajien kokemuksia varahenkilönä toimimisesta. Tässä opinnäytetyössä varahenkilönä toimimisella tarkoitetaan varahenkilötyön tekemistä, hoitotyön tekemistä varahenkilönä, varahenkilöiden työyhteisöä ja varahenkilöstön johtamista. Tavoitteena on tuottaa tietoa hoitajien kokemuksista varahenkilönä toimimisesta, jotta toimintaa voidaan kehittää.

Tutkimuksen tarkoituksena on vastata seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

Miten hoitajat kokevat

1. varahenkilötyön tekemisen?
2. hoitotyön tekemisen varahenkilönä?
3. varahenkilöiden työyhteisön/ työyhteisöön liittyvät asiat?
4. varahenkilöstön johtamisen/ johtamiseen liittyvät asiat?

4 OPINNÄYTETYÖN EMPIIRINEN TOTEUTTAMINEN

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan kvantitatiivinen ja aineisto kerätään kyselylomakkeella vanhuspalvelujen tulosityksikössä varahenkilönä toimivilta hoitajilta. Tutkimuksella tuotetaan tietoa hoitajien kokemuksista varahenkilönä toimimisesta Rauman vanhustyön varahenkilöstössä tutkimusongelmien pohjalta. Kyselytutkimusten etuna

yleensä on se, että niiden avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Kyselymenetelmä on tehokas, ja säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Myös aikataulut ja kustannukset voidaan arvioida melko tarkasti. Tutkimuskyselyllä kerättävään tietoon on kehitetty tilastolliset analyysitavat ja raportointimuodot. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 195.)

4.1 Kyselylomakkeen laadinta

Kyselylomakkeen laatiminen on kriittisin vaihe kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Kyselylomakkeen laadinnan perustana tulee olla kattava ja luotettavasti tehty kirjallisuuskatsaus. (Kankkunen, Vehviläinen-Julkunen 2013, 114) Tässä opinnäytetyössä määriteltiin tutkimuskysymykset teoreettisen tiedon pohjalta. Tutkimuskysymykset pohjautuvat Raution (2015) Pro-gradussa käytettyihin neljään yläkategoriaan, jotka tutkimustulosten perusteella vaikuttavat varahenkilöiden työhyvinvointiin. Laadimme tätä opinnäytetyötä varten puolistrukturoidun kyselylomakkeen (LIITE 4.) Kyselylomake sisältää neljä osiota. Ensimmäisessä osiossa selvitetään varahenkilötyön tekemistä, toisessa osiossa selvitetään hoitotyön tekemistä varahenkilönä, kolmannessa selvitetään varahenkilöiden työyhteisöä ja neljännessä selvitetään varahenkilöstön johtamista. Toisessa osiossa oli 5 väittämää ja kolmessa osiossa 6 väittämää. Kyselylomakkeessa käytettiin asteikkoja eli skaaloja. Vastausvaihtoehtoina on täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä. Jokaisen osion lopussa on avoin kysymys, jossa vastaajalla on mahdollisuus tuoda esiin omia mielipiteitä. Kyselylomakkeen laadinnassa kuunneltiin myös opinnäytetyön tilaajan toiveita. Strukturoidut kysymykset ovat määrällisen tutkimuksen kysymysmuotoja eli kysymysten vastausvaihtoehdot tunnetaan. (Kananen 2014, 75.) Pääongelma on useimmiten yleisluonteinen kysymys, jossa tutkittava kokonaisuus hahmottuu. Alaongelmiin saadut vastaukset tekevät mahdolliseksi vastata myös pääongelmaan. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 128). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa avoimet kysymykset ovat olleet käytössä useiden vuosikymmenien ajan. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 200).

Ennen varsinaisen kyselyn toteuttamista kyselylomake esiteltiin marraskuussa 2016 Rauman kaupungin Steniuksen varahenkilöillä (n=4). Kun kyselyn valmistelussa käy-

tetään apuna esitutkimusta, voidaan kysymysten muotoilua korjata varsinaista tutkimusta varten. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 204). Testauksesta tiedotettiin noin kaksi viikkoa ennen varahenkilöiden viikkokokousta. Kyselylomakkeet annettiin viikkokokoukseen osallistuville, sekä kyselylomakkeita jätettiin varahenkilöille tarkoitettuun kaappiin palautuskuorineen. Esitestauksesta muistutettiin vielä ennen esitestauksen päättymistä ja esitestauslomake laitettiin myös linkkinä sähköpostiin. Vastauksia saatiin neljä kappaletta, nämä olivat riittävät esitestauksen onnistumisen analysointiin. Kyselystä muokattiin yhtä väittämää ja todettiin, että muuten kyselylomake oli toimiva.

Hyväksytyn tutkimussuunnitelman jälkeen anottiin tutkimuslupaa (LIITE 1) Rauman kaupungin sosiaali- ja terveysvirastosta. Rauman kaupunki edellyttää tutkimuslupaa niihin opinnäytetöihin, joissa hyödynnetään sosiaali- ja terveysviraston henkilökuntaa, asiakkaita, potilaita, tietojärjestelmiä, asiakirjoja, rekistereitä tai muuta virastolle kuuluvaa resurssia. (Rauman kaupungin www-sivut 2017.) Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen aloitettiin opinnäytetyön aineiston keruu.

4.2 Opinnäytetyön aineiston keruu

Tutkimukseen suostuminen vaatii, että tutkittavia informoidaan tutkimuksesta etukäteen mahdollisimman monipuolisesti. Tutkittaville on annettava mahdollisuus kieltäytyä tutkimuksesta tai keskeyttää se. Tutkittavilla on oikeus anonymiteettiin eli heidän henkilötietojaan ei paljastu missään vaiheessa. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 368). Aineisto kerättiin marras-joulukuussa 2016 osastotuntien ja työhyvinvointipäivän yhteydessä. Kyselyyn vastaajille lähetettiin sähköpostilla tieto kyselystä kaksi viikkoa ennen kyselyä, jossa kerrottiin opinnäytetyön tarkoitus ja kerrottiin lyhyesti kyselyn sisällöstä. Vastaajien oli mahdollista ottaa yhteyttä opinnäytetyön tekijöihin, mikäli heillä oli siitä kysyttävää. (LIITE 2) Kysely toimitettiin kuudelletoista varahenkilönä toimivalle hoitajalle sähköpostin liitteenä ja osastotunneille paperiversiona. Osa kyselyyn vastaajista (n=4) oli täyttänyt tutkimuskyselyn kotona ja palautti tutkimuskyselyn

heti osastotunnin alkaessa. Vastaajista osa (n=4) palautti tutkimuskyselyn osastotunnin päätteeksi. Vastaajista osa (n=3) halusi täyttää tutkimuskyselyn osastotunnin jälkeen omalla ajalla. Nämä vastaajat palauttivat kyselyn varahenkilöstön esimiehen huoneeseen vastauksille varattuun kirjekuoreen. Koska vastauksia jäi puuttumaan, annettiin mahdollisuus osallistua kyselyyn vielä varahenkilöiden työhyvinvointipäivänä. Tutkimuskyselyn toistamisen jälkeen tutkimukseen vastanneita oli neljätoista (n=14).

4.3 Aineiston käsittely ja analysointi

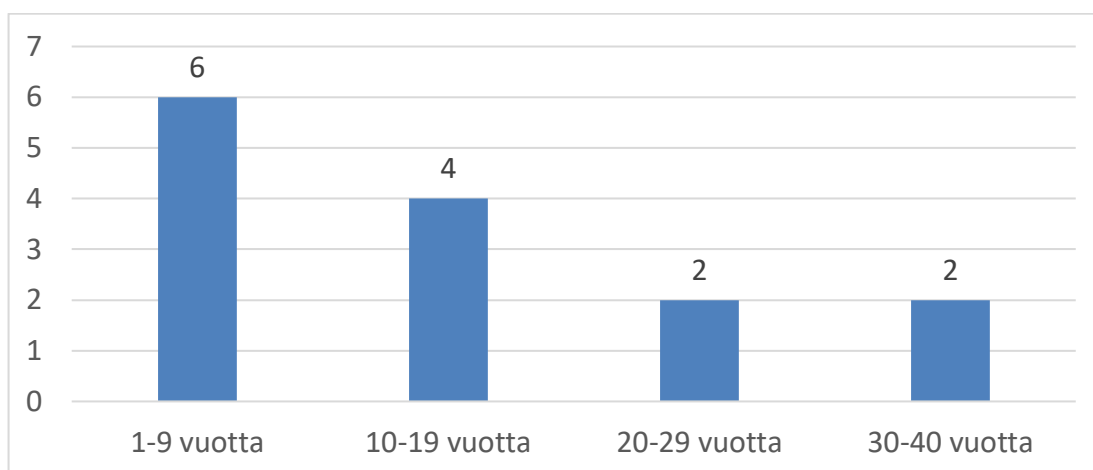
Aineiston analyysin ensimmäisenä vaiheena on tietojen tarkistus. Aineistosta tarkistetaan, puuttuuko siitä tietoja ja sisältyykö siihen selviä virheellisyyksiä. Jos vastaaja on muuten täyttänyt lomakkeen huolellisesti, mutta jättänyt vastaamatta yhteen osioon on tuhlausta hylätä tällainen paperi. Toinen vaihe on tietojen täydentäminen, jolla aineistoa voidaan tarvittaessa täydentää haastatteluin tai kyselyin. Kolmannessa vaiheessa aineisto järjestetään tiedon tallennusta ja analyysia varten. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 221-222).

Kyselylomakkeet luettiin läpi ja tarkistettiin, että kaikkiin osioihin on vastattu. Yhdessä kyselylomakkeessa oli jätetty vastaamatta yhteen väittämään, minkä ei kuitenkaan katsottu haittaavan tulosten analyysia. Kyselylomakkeet numeroitiin tarkistuksen jälkeen. Avoimien kysymysten vastaukset luokiteltiin tutkimuskysymysten mukaan ja tuotiin osaksi tutkimustuloksia.

Kyselyn vastaukset siirrettiin Microsoft Excel taulukkolaskentaohjelmaan, josta vastaukset saatiin koottua analysointia ja raportointia varten. Tämä mahdollistaa sen, että tuloksista saatiin tarvittaessa tehtyä erilaisia havainnollistavia taulukoita. Avoimien kysymysten vastaukset kirjoitettiin ylös ja niitä käytettiin jokaisen tutkimusongelman kohdalla osana tutkimustuloksia. Avoin kysymys antaa vastaajalle mahdollisuuden sanoa, mitä hänellä on todella mielessään. Avoin kysymys osoittaa, mikä on keskeistä tai tärkeää vastaajan ajattelussa. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 201.)

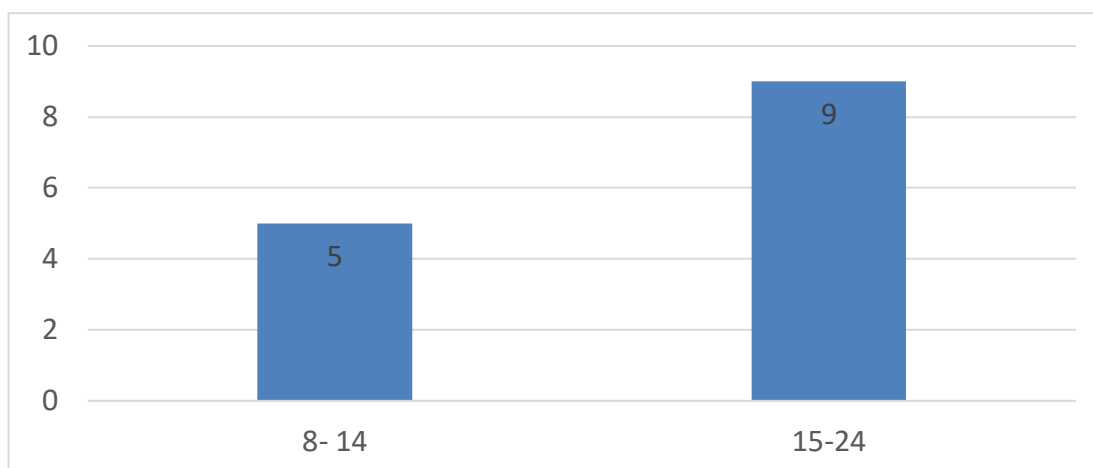
5 TUTKIMUSTULOKSET

Kysely toimitettiin kuudelletoista vanhustyön tulosityksikön varahenkilönä työskentelevälle hoitajalle (n=16) jotka ovat perehtyneet vanhustalvelun eri tulosityksiköihin. Neljätöista (n=14) palautti kyselyn. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 88%. Tautatiedoissa vastaajilta kysyttiin työsuhteen muotoa, työkokemusta ja kuinka kauan vastaaja on työskennellyt varahenkilöstössä. Vastaajista kahdeksan (n=8) oli vakituksessa hoitajan toimessa ja kuusi (n=6) vastaajaa oli hoitajan sijaisia. Työkokemusta vastaajilla oli 1-32 vuotta (ka~14) (Kuvio 1). Kuudella (n=6) vastaajista oli työkokemusta alle kymmenen vuotta. Neljällä (n=4) vastaajista oli työkokemusta yli kymmenen vuoden ajalta. Yli kahdenkymmenen vuoden työkokemus oli kahdella (n=2) hoitajalla ja kahdella (n=2) oli kolmenkymmenen vuoden ajalta työkokemusta.



Kuvio 1. Varahenkilöiden työkokemus hoitoalalta työvuosina (n=14).

Vastaajista suurin osa (n=10) on ollut varahenkilöstössä yli vuoden ja loput (n=4) alle vuoden. Rauman kaupungin vanhustyön varahenkilöstössä työyksiköiden määrä vaihteli 8-24 työyksikön välillä (ka~16) (Kuvio 2).



Kuvio 2. Työyksiköiden määrä (n=14)

5.1 Varahenkilötyön tekeminen

Ensimmäisessä osiossa selvitettiin kuuden kysymyksen avulla, miten hoitajat kokevat varahenkilötyön tekemisen. Ensimmäisenä kysymyksenä oli, mitkä ovat varahenkilöiden omat kokemukset työn vaihtelevuudesta. Lähes kaikki (n=13) vastaajista kokivat, että työ on vaihtelevaa (Taulukko 1.)

Varahenkilöiltä kysyttiin kokevatko he työn vastuulliseksi. Vastaajista yli puolet (n=8) koki varahenkilötyön vastuulliseksi (Taulukko 1.)

Kolmannessa kysymyksessä selvitettiin, onko varahenkilöiden mielestä työyksiköiden määrä sopiva. Vastaajista 13 piti yksiköiden määrää sopivana (Taulukko 1.)

Kysymyksessä neljä selvitettiin kokevatko varahenkilöt, että työyksiköt ovat joustavia. Vastaajista yli puolet (n=8) kokivat, etteivät työyksiköt ole joustavia (Taulukko 1.)

Viides kysymys selvitti, saako varahenkilö vaikuttaa siihen missä työyksiköissä ensisijaisesti työskentelee. Puolet (n=7) vastaajista kokivat pystyvänsä vaikuttamaan ainakin osittain siihen missä työyksikössä työskentelee (Taulukko 1.)

Viimeinen kysymys kyselyn ensimmäisessä osiossa selvitti varahenkilöiden mahdollisuutta osallistua työnsuunnittelun toteutukseen työyksiköissä. Kolme vastaajaa kokivat pystyvänsä vaikuttamaan työnsuunnitteluun. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Varahenkilötyön tekeminen tutkimuskysymysten vastausten koonti (n=14).

| VARAHENKILÖTYÖN TEKEMINEN | TÄYSIN SAMAA MIELTÄ | OSITTAIN SAMAA MIELTÄ | OSITTAIN ERI MIELTÄ | TÄYSIN ERI MIELTÄ |
|---|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Työni on vaihtelevaa | 13 | 1 | 0 | 0 |
| Työni on vastuullista | 8 | 5 | 1 | 0 |
| Minulla on sopiva määrä työyksiköitä, joissa työskente- len | 6 | 7 | 1 | 0 |
| Työyksiköt ovat joustavia | 1 | 5 | 8 | 0 |
| Saan vaikuttaa siihen, mitkä ovat ensisijaiset työyksiköt missä työskentelen | 2 | 7 | 5 | 0 |
| Saan osallistua työyksi- köissä työnsuunnittelun to- teutukseen | 3 | 4 | 5 | 2 |

Ensimmäisen osion kysymysten jälkeen oli avoin kysymys, jossa kysyttiin, tuleeko mieleen jotain muuta varahenkilötyön tekemiseen liittyvää, minkä haluaa tuoda esiin. Kaksi varahenkilöä oli vastannut avoimeen kysymykseen omista kokemuksistaan varahenkilötyön vaihtelevuudesta. Varahenkilöt kokivat työn monipuolisena, jossa oppii uusia asioita ja uusia tapoja tehdä työtä. Työyksiköiden joustavuuteen liittyen oli yksi varahenkilö vastannut, että joustavuutta tarvitaan enemmän kuin osastolla työskennellessä. Siihen, saako työntekijä vaikuttaa ensisijaisesti työyksikköihin, jossa työskentelee, oli yksi varahenkilö vastannut, että se auttaa jaksamaan paremmin, jos saa vaikuttaa siihen millaisissa työyksiköissä työskentelee.

5.2 Hoitotyön tekeminen varahenkilönä

Toinen tutkimuskysymys selvitti viiden kysymyksen avulla, miten hoitajat kokevat hoitotyön tekemisen varahenkilönä. Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin kykenevätkö varahenkilöt tekemään työnsä laadukkaasti. Vastaajista lähes kaikki (n=12) kokivat, että kykenevät tekemään työnsä laadukkaasti eri työyksiköissä (Taulukko 2).

Toisessa kysymyksessä selvitettiin varahenkilöiltä hoitotyön prosessin hallitsemista eri työyksiköissä. Vastaajista kolmesta koki, että hallitsee hoitotyön prosessin eri työyksiköissä. Yksi vastaajista koki ettei hallitse hoitotyön prosessia (Taulukko 2.)

Palautteen saamista työyksiköissä selvitettiin kolmannessa kysymyksessä. Vastaajista yli puolet (n=7) kokivat etteivät saaneet palautetta työyksiköissä (Taulukko 2.)

Neljäs kysymys selvitti ovatko käytännöt eri työyksiköissä samat. Lähes kaikki vastaajista (n=12) kokivat, että käytännöt eivät olleet samanlaiset työyksiköissä. (Taulukko 2.)

Toisen osion viimeinen kysymys selvitti ovatko varahenkilöt jakaneet tietoa ja hyväksineet havaittuja käytäntöjä eri yksiköihin. Vastaajat lähes kaikki (n=13) kokivat, että he olivat jakaneet käytäntöjä ja tietoa muihin työyksiköihin (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Hoitotyön tekemisen varahenkilönä osuuden koonti vastauksista (n=14).

| HOITOTYÖN TEKEMINEN VARAHENKILÖNÄ | TÄYSIN SAMAA MIELTÄ | OSITTAIN SAMAA MIELTÄ | OSITTAIN ERI MIELTÄ | TÄYSIN ERI MIELTÄ |
|---|---------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------------|
| Kykenen tekemään työni laadukkaasti eri työyksiköissä | 5 | 7 | 2 | 0 |
| Hallitsen hoitotyön pro- sessin eri työyksiköissä | 5 | 8 | 1 | 0 |
| Saan palautetta työyksi- köissä | 0 | 6 | 7 | 1 |
| Käytännöt eri työyksi- köissä ovat samat (n=13) | 0 | 1 | 5 | 7 |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| Olen jakanut tietoa ja hyväksi havaittuja käytäntöjä muihin työyksiköihin | 5 | 8 | 1 | 0 |
|--|---|---|---|---|

Toisen osion päätteeksi oli avoin kysymys, jossa kysyttiin, tuleeko mieleen jotain muuta hoitotyön tekemiseen varahenkilönä liittyvää, minkä haluaa tuoda esiin. Työn laadukkuutta koskien oli yksi vastaaja kokenut, että joissain yksiköissä on liikaa kuoromitusta aikaan nähden. Tiedon ja hyväksi havaittujen käytäntöjen jakamiseen oli vastannut kolme, joiden kaikkien kokemukset olivat samansuuntaiset. Varahenkilöt kokivat, etteivät työyksiköt ole vastaanottavaisia käytäntöjen muuttamiseen ja kehittämiseen.

5.3 Varahenkilöiden työyhteisö

Tutkimuksen kolmas osio koski varahenkilöiden työyhteisöä. Tämän osion ensimmäisellä kysymyksessä selvitettiin hoitajien kokemusta varahenkilöiden työyhteisöön kuulumisesta. Vastaajista suurin osa (n=14) koki kuuluvansa varahenkilöstön työyhteisöön. (Taulukko 3.)

Vastaajilta kysyttiin, kokevatko he kuuluvansa työyhteisöön työyksiköissä. Vastaajista yli puolet (n=8) koki kuuluvansa työyksiköissä työyhteisöön ja alle puolet (n=6) eivät kokeneet kuuluvansa työyhteisöön työyksiköissä (Taulukko 3.)

Hoitajien kokemus työyksiköiden vastaanotosta oli hyvä. Vastaajilta kysyttiin, otetaanko hänet hyvin vastaan työyksiköissä. Lähes kaikki vastaajista (n=12) koki, että heidät oli otettu hyvin vastaan työyksiköissä. (Taulukko 3.)

Vastaajilta kysyttiin, toimiiko vuorovaikutus työtovereiden kanssa. Puolet vastaajista (n=7) kokivat, että vuorovaikutus toimii hyvin työtovereiden kanssa. Puolet vastaajista (n=7) kokivat, ettei vuorovaikutus toimi. (Taulukko 3.)

Viidennellä kysymyksellä haluttiin saada tietoa yhteistyöstä oman esimiehen kanssa. Kaikki vastaajat kokivat (n=14), että yhteistyö toimii oman esimiehen kanssa. (Taulukko 3.)

Kuudes kysymys selvitti kokemusta tuen saamisesta työkavereilta. Saan tukea työkavereiltani halutessani. Kaikki vastaajista (n=14) kokivat saavansa tukea työkavereiltaan. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Varahenkilöiden työyhteisön koonti vastauksista (n=14).

| VARAHENKILÖIDEN TYÖYHTEISÖ | TÄYSIN SAMAA MIELTÄ | OSITTAIN SAMAA MIELTÄ | OSITTAIN ERI MIELTÄ | TÄYSIN ERI MIELTÄ |
|--|------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|
| Koen kuuluvani varahenkilöstön työyhteisöön | 10 | 4 | 0 | 0 |
| Koen kuuluvani työyhteisöön työyksiköissä | 0 | 8 | 6 | 0 |
| Minut otetaan hyvin vastaan työyksiköissä | 2 | 10 | 2 | 0 |
| Vuorovaikutus toimii työtovereideni kanssa | 7 | 7 | 0 | 0 |
| Yhteistyö oman esimieheni kanssa toimii | 12 | 2 | 0 | 0 |
| Saan tukea työkavereilta halutessani | 13 | 1 | 0 | 0 |

Avoimessa kysymyksessä pyydettiin vastaajia kommentoimaan heille aiheesta mieleen tulevia asioita. Varahenkilöiden työyhteisöön kuulumisen tunteeseen oli viisi vastausta avoimessa kysymyksessä. Vastaajat olivat kommentoineet työyhteisöön kuulumisen tunnetta muun muassa toteamalla, että työyhteisö toimii hyvin. Yksi vastaajista oli perustellut vastauksiaan sillä, että varahenkilöiden työryhmästä saa tukea, neuvoja ja jakaa tietoa.

Yksi vastaajista oli kommentoinut vastaanottoa työyksiköissä avoimeen kysymykseen. Vastaajan mukaan jotkut yksiköt eivät suhtaudu varahenkilöihin niin mukavasti kuin toiset yksiköt.

5.4 Varahenkilöstön johtaminen

Neljäs tutkimuskysymyksistä koski varahenkilöstön johtamiseen liittyviä seikkoja. Kyselylomakkeessa oli kuusi kysymystä koskien varahenkilöstön johtamiseen liittyviä seikkoja. Kysymysten jälkeen vastaajilta kysyttiin, tuleeko heille mieleen jotain muuta aiheeseen liittyvää. Lomakkeen lopussa oli varattu tilaa tähän kysymykseen vastaamiseen.

Tämän osion ensimmäinen kysymys koski työvuorosuunnittelua. Lähes kaikki vastaajista (n=13) kokivat voivansa vaikuttaa työvuorosuunnitteluun. (Taulukko 4.)

Vastaajilta kysyttiin, että saavatko he vaikuttaa omiin työvuoroihin. Vastaajista kaikki (n=14) kokivat voivansa vaikuttaa omiin työvuoroihinsa. (Taulukko 4.)

Kolmannella kysymyksellä selvitettiin työyhteisön ilmapiiriä. Vastaajilta kysyttiin, onko työyhteisössä hyvä ilmapiiri. Kaikki vastaajat (n=14) kokivat, että työyhteisön ilmapiiri on hyvä. (Taulukko 4.)

Neljäs kysymys selvitti kokemuksia esimieheltä saadusta tuesta. Vastaajilta kysyttiin saavatko he tukea esimieheltään halutessaan. Kaikki vastaajat (n=14) kokivat halutesaan saavansa tukea esimieheltä. (Taulukko 4.)

Viidennen kysymyksen avulla haluttiin saada tietoa perehdytyksestä. Vastaajilta kysyttiin ovatko he saaneet yksilöllistä perehdytystä, jotta pärjään yksiköissä, joissa työskentelen. Vastaajista puolet (n=7) kokivat perehdytyksen olleen hyvää. Puolet vastaajista (n=7) kokivat, etteivät olleet saaneet yksilöllistä perehdytystä, jotta pärjäävät yksiköissä, joissa työskentelevät. (Taulukko 4.)

Viimeinen kysymys selvitti, ovatko vastaajat käyneet kehityskeskustelun esimiehen kanssa. Kaikki vastaajat (n=14) olivat käyneet kehityskeskustelun esimiehen kanssa. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Varahenkilöstön johtamisen vastausten koonti (n=14).

| VARAHENKILÖSTÖN JOHTAMINEN | TÄYSIN SAMAA MIELTÄ | OSITTAIN SAMAA MIELTÄ | OSITTAIN ERI MIELTÄ | TÄYSIN ERI MIELTÄ |
|--|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Työvuorosuunnittelu on ta- sapuolista | 10 | 3 | 1 | 0 |
| Saan vaikuttaa työvuoroi- hin | 13 | 1 | 0 | 0 |
| Työyhteisössäni on hyvä il- mapiiri | 12 | 2 | 0 | 0 |
| Saan tukea esimieheltäni halutessani | 13 | 1 | 0 | 0 |
| Olen saanut yksilöllistä pe- rehdytystä, jotta pärjään yksiköissä joissa työskente- len | 1 | 6 | 6 | 1 |
| Varahenkilöstöllä on sään- nöllisesti kehityskeskustelut esimiehen kanssa | 14 | 0 | 0 | 0 |

Avoimessa kysymyksessä vastaajat kommentoivat muita tutkimuskysymyksiä enemmän ja vastaajia oli kuusi (n=6) Perehdytystä kommentoitiin avoimeen kysymyksen yleisellä tasolla ja esitettiin toiveita, mihin perehdytyksessä pitäisi jatkossa kiinnittää huomiota. Olisi tärkeää tietää esim. missä osastoilla ovat elvytysvälineet ja tärkeimmät lääkkeet ja miten akuuteissa tilanteissa toimitaan. Vastaajista yksi oli vastannut avoimeen kysymykseen varahenkilöstön johtamiseen liittyvässä osiossa: Reilu ja mukava esimies ja kivat työkaverit.

6 POHDINTA

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin Rauman kaupungin varahenkilöiden kokemuksia varahenkilönä toimimisesta. Opinnäytetyön aineisto kerättiin ensisijaisesti vanhustyön työyksiköissä hoitajana työskenteleviltä varahenkilöiltä. Vastauksista saatiin tietoa hoitajien kokemuksista varahenkilönä toimimisesta Rauman kaupungin vanhustyön

tulosyksiköissä. Vastaajien kokonaismäärä on pieni, joten tuloksia ei voi yleistää. Kyselyn tuloksia voidaan käyttää Rauman kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden varahenkilöstön toiminnan kehittämiseen.

6.1 Tulosten tarkastelu

Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä selvitettiin varahenkilötyön tekemistä. Tässä osiossa oli kuusi kysymystä, joilla haluttiin selvittää varahenkilötyön tekemiseen vaikuttavia asioita, kuten vaihtelevuutta, vastuullisuutta, työyksiköiden määrän sopivuutta ja työyksiköiden joustavuutta. Vastausten perusteella varahenkilöt kokivat työnsä vaihtelevaksi. Vastaajien taustatiedoista selviää, että työyksiköitä on suurimmalla osalla varahenkilöistä yli viisitoista. Tästä voi jo päätellä, että varahenkilön työnkuvan on oltava hyvinkin vaihtelevaa.

Rautio (2015, 58) tutkimuksessa tulokset ovat samansuuntaiset, jossa vastaajat kokivat varahenkilötyön vaihtelevaksi ja vastuulliseksi ammatiksi. Myös Anderssonin (2012, 35) tutkimuksessa tulokset olivat samansuuntaiset. Sisäisen sijaisen työ koettiin vaihtelevaksi ja haasteelliseksi, jossa on mahdollisuus nähdä monenlaisia työyksiköitä ja oppia eri erikoisalojen työtehtäviä.

Rauman kaupungin vanhustyön varahenkilöstössä työyksiköiden määrät vaihtelivat 8-24 työyksikön välillä. Vastauksista käy ilmi, työyksiköiden määrä saattaa vaikuttaa työtyytyväisyyteen. Varahenkilöiden on myös pystyttävä sopeutumaan useaan erilaiseen työyksikköön ja heidän on tultava toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Anderssonin (2012, 31) tutkimuksessa haastateltavat kokivat useilla osastoilla kiertämisen rasakaksi ja kuormittavaksi, minkä koettiin helpottavan, kun tuli kokemusta ja osastot sekä niiden henkilökunta tulivat tutuiksi. Häyhän (2011, 53) tutkimustuloksissa työyksiköiden pienemmän määrän koettiin tuovan mielekkyyttä työhön ja auttaisi jaksamaan.

Työyksiköiden joustavuudesta varahenkilöiden mielipiteet vaihtelivat. Kuitenkin yli puolet vastaajista koki, etteivät työyksiköt ole joustavia. Tästä voidaan päätellä, että

joustavuutta tarvitaan varahenkilön työssä koska työyksiköt eivät välttämättä pysty joustamaan. Myös Pakolan (2008, 38) tutkimuksessa haastateltavat ovat tuoneet esille ominaisuuksia joita varahenkilö tarvitsee. Tällaisia ovat esimerkiksi joustavuus, sopeutuvuus ja kärsivällisyys.

Siihen, saavatko varahenkilöt vaikuttaa, mitkä ovat ensisijaiset työyksiköt joissa työskentelevät oli hajontaa osittain samaa mieltä oleviin ja osittain eri mieltä oleviin.

Anderssonin (2012, 32) tutkimuksessa yksilöllisten mieltymysten huomioiminen työvuorosuunnittelussa koettiin kannustavaksi ja motivaatiota heikentäväksi tekijäksi vähemmän mieluisen työyksikköön joutuminen.

Suurin hajonta vastauksissa tuli osioon jossa selvitettiin osallistumista työyksiköiden työnsuunnittelun toteutukseen. Vastauksia tarkastellessa huomataan, että suurin osa varahenkilöistä jotka ovat täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä työskentelevät alle 15 työyksikössä. Osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä olleet varahenkilöt työskentelevät yli 15 työyksikössä. Tämä saattaa johtua siitä, että varahenkilöt voivat vaikuttaa työnsuunnittelun toteutukseen paremmin, kun he työskentelevät pienemmällä alueella. Työyksiköiden työntekijät ja tavat tulevat tutummiksi kiertäessä pienellä alueella, joten työyhteisöön sisälle pääseminen on helpompaa kuin laajalla alueella kiertäville.

Toinen tutkimuskysymys selvitti hoitotyön tekemistä varahenkilönä. Hoitotyön tekemisestä varahenkilöstössä oli viisi kysymystä. Kysymyksillä haluttiin selvittää esimerkiksi, että kokevatko varahenkilöt kykenevänsä tekemään hoitotyön laadukkaasti ja hallitsevatko he hoitotyön prosessin vaihtelevassa työssään.

Ensimmäisenä selvitettiin kykenevätkö varahenkilöt mielestään tekemään työnsä laadukkaasti eri työyksiköissä. Puolet vastaajista koki, että pystyvät osittain tekemään työnsä laadukkaasti ja viisi koki pystyvänsä laadukkaaseen hoitotyöhön varahenkilönä. Vastaustuloksista voi päätellä, että varahenkilöt kykenevät tekemään työn laadukkaasti, vaikka työyksiköt voivat vaihtua päivittäin. Tätä tutkimustulosta tukee myös Pakolan (2008, 41) tutkimuksessa esiin tullut sisäisten sijaisten mahdollisuus kohdata potilas ja potilaan perhe hoitopolun eri vaiheissa. Sisäinen sijainen pystyi

myös näkemään potilaan kokonaisvaltaisemmin kuin yhdessä yksikössä työskenneltäessä.

Hoitotyön prosessin eli hoidon tarpeen määrittämisen, hoidon suunnittelun, hoidon toteutuksen ja hoidon arvioinnin varahenkilöt kokivat hallitsevansa vastausten perusteella. Tätä tulosta tukee Rautio (2015, 63) tutkimus, jonka tuloksena kiertäminen eri työyksiköissä auttaa ymmärtämään toimintaa muualla, jolloin asioiden tarkastelu eri näkökulmista mahdollistuu ja potilaan kokonaishoito hahmottuu.

Työyksiköissä palautetta kokivat saavansa alle puolelle varahenkilöistä. Tästä ei kuukaan ollut avoimeen kysymykseen laittanut asiaa enemmän avaavaa vastausta. Olisi ollut mielenkiintoista tietää että, minkälaista palautetta työyksiköissä tulee ja keneltä. Palautteen saamisen tärkeys tulee ilmi Pakolan (2008, 36-37) tutkimuksessa, jonka mukaan pienikin positiivinen palaute ja luottamuksen osoitus vakituiselta henkilökunnalta koetaan tärkeänä. Eniten palautetta tulee suoraan potilailta ja heidän omaisiltaan. Myös Anderssonin (2012, 36) tutkimustulokset osoittavat, että työstä saatu positiivinen palaute on työmotivaatiota kasvattava tekijä.

Käytännöt ovat vastausten perusteella hyvin erilaiset eri työyksiköissä, vaikka kaikki työyksiköt joissa varahenkilöt työskentelevät ovat Rauman kaupungin yksiköitä. Vastaavia tuloksia sai Pakola (2008, 32) tutkimuksessaan, jonka mukaan hankalana koettiin osastojen käytäntöjen poikkeavuus joissakin perusasioissa. Käytäntöjen yhtenäistäminen helpottaisi työtä.

Koska varahenkilöt kiertävät useammassa työyksikössä he näkevät erilaisia toimenpiteitä ja tapoja työskennellä. Viimeisenä tässä osiossa selvitettiin ovatko varahenkilöt jakaneet tietoa ja hyväksi havaittuja käytäntöjä muihin työyksiköihin. Suurin osa varahenkilöistä oli jakanut tietoa eri tavoista ja käytännöistä hoitotyössä. Uusille kehitysehdotuksille ei kuitenkaan oltu aina vastaanottavaisia. Samankaltaisia tuloksia tuli ilmi Pakolan (2008, 32) tutkimuksessa, jossa haastatellut kokivat, että heillä oli mahdollisuus hyödyntää työkokemustaan siirtämällä hyväksi havaittuja käytäntöjä osastolta toiselle. He myös pystyivät tuomaan omia mielipiteitään ja ehdotuksiaan esiin, ja he pystyivät näkemään asioita objektiivisemmin ja eri näkökulmista. Ehdotukset piti

kuitenkin osata esittää niin, että vakituisen henkilökunnan työskentelytapoja ei arvoستeltu.

Kolmas tutkimus kysymys selvitti varahenkilöiden kokemusta työyhteisöstään. Kyselylomakkeessa oli kuusi kysymystä, jotka koskivat varahenkilöiden työyhteisöä ja sen toimivuutta. Vastaajilla oli myös mahdollista perustella vastaustaan kyselylomakkeen lopussa olevaan vapaalle tekstille varattuun kohtaan.

Vastaajat kokivat kuuluvansa varahenkilöstön työyhteisöön. Vastauksista voidaan päätellä varahenkilöiden työyhteisöön kuulumisen tunteen olevan hyvä. Aikaisemmassa tutkimuksessa on saatu tietoa sisäisten sijaisten työyhteisöön kuulumisen tunteesta. Pakolan pro-gradu -tutkielmassa (2008, 44) työyhteisö koettiin voimavarana ja yhteisöön kuulumisen tunnetta kaivattiin, mutta toisaalta työyhteisöön kuulumattomuus koettiin vapauttavana.

Kokemus työyksiköissä työyhteisöön kuulumisen tunteesta oli matalampi, kuin omaan työyhteisöön kuulumisen tunne. Osa varahenkilöistä ei kokenut kuuluvansa työyksiköissä työyhteisöön. Opinnäytetyössä ei selvitetty syitä tuloksiin, joten tämän tuloksen analysointi tarkemmin vaatisi lisää tutkimista. Pakolan pro-gradu -tutkielmassa (2008, 45) varahenkilöiden työyhteisöön kuulumisesta tutkimustuloksena havaittiin, että varahenkilöt ovat kokeneet kiertävän työn edun olevan vapaus työyhteisöjen välisistä ristiriidoista. Raution pro-gradu -tutkielmassa (2015, 65) varahenkilöstöön kuulumisen yhtenä etuna pidettiin sitä, että samaa työtä tekevät työkaverit ymmärtävät mahdollisen tuen tarpeen helpommin. Santalan (2008, 39) opinnäytetyössä havaittiin, että varahenkilöillä on negatiivinen imago ja varahenkilöihin asennoiduttiin väheksyttävästi.

Varahenkilöinä toimivilta hoitajilta kysyttiin heidän kokemustaan saamastansa vastaanotosta työyksiköissä. Suurin osa vastaajista oli kokenut, että heidät oli otettu hyvin vastaan työyksiköissä. Vastauksien mukaan voidaan päätellä, että osa vastaajista oli kokenut vastaanotossa työyksiköissä olleen jotain parantamista tai kehitettävää varahenkilöiden vastaanottamisessa työyksikköön. Raution pro-gradu tutkielmassa (2015, 64) varahenkilöt kokivat vastaanoton työyksiköissä olleen pääsääntöisesti hyvä, eikä

varahenkilöt kokeneet työyksiköissä itseään ulkopuolisiksi. Haastatellut hoitajat kokivat, että vastaanotto ja avunsaanti vaihtelivat riippuen työyksiköstä, tilanteesta tai henkilöstä.

Vuorovaikutus työtovereiden kanssa vastaajien mukaan toimii hyvin. Pakolan pro-gradu -tutkielmassa (2008, 38) varahenkilöt pitivät tärkeänä sitä seikkaa, että tulee hyvin toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Raution (2015, 64) tutkimuksessa varahenkilöt kokivat ryhmähengen hyväksi ja varahenkilöt olivat tyytyväisiä varahenkilöstössä työskentelyyn.

Vastaajat kokivat yhteistyön toimivan hyvin varahenkilöiden esimiehen kanssa. Vastausten perusteella voidaan päätellä, että vastaajat kokivat vuorovaikutuksen olevan toimivaa oman esimiehen kanssa. Raution pro gradu – tutkielmassa (2015, 67) varahenkilöstön oma esimies koettiin tärkeäksi. Varahenkilöt arvostivat sitä, että esimies oli tavoitettavissa, helposti lähestyttävissä ja läsnä kun esimiestä tarvittiin.

Varahenkilöinä toimivilta hoitajilta kysyttiin kokemusta työkavereilta saamasta tuesta. Vastausten perusteella voidaan todeta, että varahenkilöinä toimivat hoitajat kokevat saavansa tukea työkavereiltaan hyvin. Pakolan pro-gradu -tutkielmassa (2008, 35) työyhteisön tuen merkitys korostui tärkeäksi eteenkin uutena varahenkilönä aloittaessa.

Neljäs tutkimuskysymyksistä oli varahenkilöstön johtaminen. Tällä tutkimuskysymyksellä haluttiin saada tietoa hoitajien kokemuksista varahenkilöstön johtamisesta.

Kyselyn vastausten perusteella voidaan todeta, että pääsääntöisesti hoitajat kokivat työvuorosuunnittelun olevan tasapuolista. Vain yksi vastanneista koki, ettei työvuorosuunnittelu ole tasapuolista. Raution pro-gradu -tutkielmassa (2015, 66) varahenkilöt kokivat tärkeäksi hyvin toimivan työvuorosuunnittelun ja joustavuuden töissä esimerkiksi työaikojen ja lomien suhteen.

Varahenkilöt suunnittelevat työvuorot autonomisesti sovittujen sääntöjen mukaisesti. Vastausten perusteella voidaan päätellä, että varahenkilönä toimivat hoitajat kokivat voivansa vaikuttaa työvuoroihinsa. Raution pro-gradu -tutkielmassa (2015, 65-66) va-

rahenkilöt kokivat tärkeänä seikkana ergonomiset eli terveelliset työajat työsuunnittelussa. Vuorojen koettiin olevan helpommin organisoitavissa ergonomiseksi kuin esimerkiksi osastotyössä ollessa.

Varahenkilöiden työilmapiiriä koskevan kysymyksen vastausten perusteella voidaan todeta, että varahenkilöinä toimivat hoitajat kokevat, että heidän omassa työyhteisössä on hyvä työilmapiiri. Raution pro-gradu -tutkielmassa (2015, 64) varahenkilöstöön kuulumisessa mielekkyyttä ja palkitsevuutta varahenkilöt kokivat saavansa siitä, että kuuluttiin mukavaan työyhteisöön ja omattiin mukavat työkaverit. Varahenkilöt kokivat, että eri työyksiköissä työskenneltäessä on paljon työkavereita.

Varahenkilöinä toimivilta hoitajilta kysyttiin kokemusta esimieheltä saadusta tuesta. Suurin osa vastanneista hoitajista koki saavansa kysymyksen vastauksen perusteella hyvin tukea esimieheltään. Pakolan pro-gradu -tutkielmassa (2008, 53) haastatellut kokivat lähiesimiehellä olevan tärkeä rooli tuen ja avun saamisessa.

Varahenkilöiden perehdytystä koskevan kysymyksen vastausten perusteella voidaan päätellä osan vastaajista kokeneen perehdytyksen hyväksi. Vastaajista puolet vastaajista oli kuitenkin kokenut perehdytyksen riittämättömäksi työyksiköissä. Raution pro-gradu -tutkielmassa (2015, 68) varahenkilöt toivoivat perehdytystä varahenkilötyönkuvan moninaisuuteen ja kaikkeen mitä voi tulla vastaan. Vertaistuki koettiin tärkeäksi. Kokeneemman työntekijän kanssa aluksi kiertäminen ja mentorointi nousivat yhdeksi ratkaisumalliksi perehdytyksessä. Varahenkilöiden keskuudessa katsottiin kouluttautumisen kuuluvan olennaisesti työn luonteeseen. Varahenkilöt toivoivat mahdollisuutta perehtyä yksikköihin, joissa he eivät ole aikaisemmin olleet tai jota kohtaan he tuntevat mielenkiintoa.

Viimeinen kysymys koski kehityskeskustelua. Varahenkilöiden esimies oli vastausten perusteella pitänyt jokaisen kyselyyn vastanneen kanssa kehityskeskustelun. Raution pro-gradu-tutkielmassa (2015, 59) varahenkilöt kokivat ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä varahenkilötyön tekemisen ja varahenkilötyössä oppimisen kautta tärkeänä. Eri osastoilla kiertämisen varahenkilöt kokivat kehittävän ja ylläpitävän ammattitaitoa ja antoi heille mahdollisuuksia laajaan osaamiseen.

6.2 Oman asiantuntijuuden kehittyminen

Tämä opinnäytetyö on molempien tekijöiden ensimmäinen. Opinnäytetyötä tehdessä opimme hakemaan tietoa luotettavista lähteistä ja käyttämään tietoa kriittisesti. Onnistuimme tekemään hyvän kirjallisuuskatsauksen, vaikka teorian tietoa aiheesta oli vähän. Onnistuimme tuomaan teorian tiedon työhön ja yhdistämään sen toteutukseen. Molemmat tekijät työskentelevät hoitajina varahenkilöstössä. Tämä olisi saattanut vaikuttaa työn sisältöön vääristämällä tuloksia. Koska tämä tiedostettiin etukäteen, pystyimme käsittelemään aihetta puolueettomasti ja tulokset perustuivat täysin tehtyyn kyselyyn. Tulosten analysointia helpotti se, että tekijöillä oli vahva tietopohja varahenkilötoiminnasta. Kyselyn analysointi ja pohdinta onnistuivat hyvin.

Opinnäytetyön tekeminen ja aikataulujen yhteensovittaminen olivat haastavaa, koska molemmat tekijät opiskelevat monimuotototeutuksessa ja käyvät työssä opiskelun ohessa. Molemmat ottivat vastuun opinnäytetyön edistymisestä, vaikka aikataulu ei mennyt alkuperäisen suunnitelman mukaisesti. Yhteistyö tekijöiden välillä sujui hyvin. Opinnäytetyön tekemistä helpotti se, että työn vastuualueet oli jaettu tekijöiden kesken. Molemmat hoitivat oman osuutensa ja työtä tehtiin yhdessä mahdollisuuksien mukaan. Tämän opinnäytetyön tulosten pohjalta saimme mahdollisuuden toteuttaa varahenkilöille perehdytysmateriaalin.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuutta tarkastellaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetti kertoo sen, onko tutkimuksessa mitattu juuri sitä, mitä oli tarkoitus mitata. Reliabiliteetti viittaa tulosten pysyvyyteen eli mittarin kykyyn tuottaa ei sattumanvaraisia tuloksia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 189).

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheiden syntymistä, mutta silti tulosten luotettavuus ja pysyvyys vaihtelevat. Tämän vuoksi kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa mittaus- tulosten toistettavuutta. Reliabiliteetti voidaan todeta usealla tavalla. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2013, 231). Tässä opinnäytetyössä vastaukset analysoitiin ja tarkastettiin

huolellisesti. Opinnäytetyöhön haettiin aikaisempia tutkimuksia ja teoretietoa tukemaan opinnäytetyön suunnittelua ja toteuttamista.

Mittarin esitestaaminen tarkoittaa, että sen luotettavuutta ja toimivuutta testataan varsinaista tutkimustotosta vastaavalla pienemmällä vastaajajoukolla. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 191). Opinnäytetyön kyselylomake esitestattiin sairaalan varahenkilöstöllä (n=4). Esitestauksen tulosten perusteella yhtä kysymystä kyselystä muokattiin, muutoin kyselylomake todettiin hyväksi.

Luotettavuusmittarit ovat eräänlaisia portinvartijoita tutkijan edetessä tutkimuspolullaan. Tutkimusprosessin eri vaiheissa on riskipisteitä, joissa voidaan tehdä vääriä ratkaisuja, jättää jotain tekemättä, valittuja ratkaisuja ei toteuteta oikein tai esitetty tulokset on johdettu väärin aineistosta. (Kananen 2014, 147) Tämän opinnäytetyön kyselylomakkeiden tulokset tarkastettiin ja numeroitiin huolellisesti. Tulokset siirrettiin Microsoft Excel-taulukkoon, josta ne raportoitiin erilaisten kuvioden ja taulukoiden avulla. Kyselylomakkeiden numeroimisen avulla tulosten lukujen tarkastaminen taulukosta onnistuu ja syötettyjen lukujen tarkastamisen mahdollisuus lisää tutkimustulosten luotettavuutta, pienentää virheriskiä ja tulokset ovat luotettavampia. Tutkimuskyselyn otoskoko oli 16, tutkimuskyselyitä palautui 14 ja kaikki palautuneet vastaukset hyväksyttiin tutkimukseen. Tutkimuksen vastaus prosentiksi tuli 88%. Tämän opinnäytetyön luotettavuutta lisäsi korkea vastausprosentti.

Kyselylomakkeen laadintaan opinnäytetyön tekijät olisivat voineet käyttää Likertin asteikkoa laajempaan. Asteikot ovat tavallisesti 5-7 portaisia. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 200.) Asteikon laajemman käytön koettiin kuitenkin tuovan liikaa vastausvaihtoehtoja, joista ei kyselyn tutkimustuloksille olisi ollut merkittävää hyötyä. Tämän opinnäytetyön kyselyssä käytettiin 4 portaista asteikkoa. Kyselyssä oli myös avoimia kysymyksiä, jossa pyydettiin kommentoimaan jotain muuta aiheesta mieleen tulevaa. Avoimien kysymyksien olisi pitänyt olla tarkempia ja tutkimusta tukevia. Näin kyselyn avulla saatu aineisto olisi ollut tutkimuksen kannalta kyselyn asteikkoa tukevaa ja vastaukset kysymyksiin tarkemmin liittyviä. Kyselylomake ei ollut liian pitkä, joten vastaajilla ei mennyt kohtuuttomasti aikaa vastaamiseen. Vastaajien anonymiteetti säilyi ja kyselylomakkeita käsittelivät vain opinnäytetyöntekijät.

Jälkeenpäin asiaa tarkastellessa muutamiin väittämiin vastausvaihtoehdot eivät olleet sopivat. Väittämiin jäi kaipaamaan lisää selvitystä. Tämän vuoksi ehkä haastattele-malla varahenkilöitä olisi voinut saada vielä enemmän tietoa siitä, kuinka varahenkilöt henkilökohtaisesti asian kokevat.

6.4 Tutkimuksen eettiset näkökulmat

Tutkimuksen tekoon liittyy monia eettisiä kysymyksiä, jotka tutkijan otettava huomi-oon. Tiedon hankintaan ja julkistamiseen liittyvät tutkimuseettiset periaatteet ovat yleisesti hyväksyttyjä. Periaatteiden tunteminen ja niiden mukaan toimiminen on jo-kaisen tutkijan vastuulla. (Hirsijärvi & Remes 2015, 23). Hyvään tieteelliseen käytän-töön sisältyy se, että noudatetaan rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. (Kankku-nen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 365). Opinnäytetyön tekijät ovat perehtyneet hy-vän tieteellisen käytännön noudattamiseen ennen opinnäytetyön tekemisen aloitta-mista sekä opinnäytetyötä tehdessään.

Tutkija tavoittelee objektiivisuutta pyrkimällä ulkopuolisesta määräysvallasta vapaana suorittamaan tutkimuksen, jonka tulee olla toistettavissa. Objektiivisuuteen kuuluu asioiden etäännyttäminen. Tuloksia tulee tarkastella kiihkottomasti ja tasapuolisesti ja kielenkäyttö tulee sovittaa sen mukaisesti. (Hirsijärvi & Remes 2015, 310). Tutkijalla saattaa olla asenteita, odotuksia tai epäilyjä tutkimaansa asiaa kohtaan. On oleellista tunnistaa tällaiset piirteet ja pyrkiä niistä pois. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 371). Tämän opinnäytetyön tekijät työskentelevät hoitajina vanhustyön tulosityksiköiden va-arahenkilöstössä. Tutkimusta tehdessä huomioitiin objektiivisuus raportoimalla tulok-set asiallisesti.

Tutkimustyössä on huomioitava anonymiteetti. Tämä tarkoittaa, sitä, ettei tutkimustu-loksia luovuteta ulkopuolisille ja aineisto säilytetään niin, ettei ulkopuoliset pääse ai-neistoon käsiksi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 221). Tämän opinnäyte-työn kyselylomake suunniteltiin siten, ettei vastanneiden henkilöllisyys paljastu tutki-

muksessa. Tutkimuksen suunnittelussa huomioimme salassapitovelvollisuuden ja vai-
tiolovelvollisuuden. Tutkimustulokset käsiteltiin luottamuksellisesti, niin etteivät ne
päätyneet missään vaiheessa muiden nähtäville.

Tässä opinnäytetyössä tutkimuskyselyyn vastaajia informoitiin sähköpostilla (LIITE
2) ennen aineiston keruuta. Sähköpostitse ohjattiin kyselyyn vastaajia palauttamaan
täytetty kyselylomake suljetussa kirjekuoressa. Sähköpostiin liitettiin myös kyselylo-
make ja vastaajille annettiin mahdollisuus vastata kysymyksiin oman aikataulun puit-
teissa. Vastaajille annettiin kaksi viikkoa aikaa täyttää kysely.

Hyvän tieteellisen käytännön yksi keskeinen piirre on se, että on hankittu tutkimuslupa
ennen tutkimuksen aloittamista. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan [www-sivut](http://www.tutkimuseettinen.fi)
2017). Tutkimukset ja opinnäytetyöt, joissa hyödynnetään sosiaali- ja terveysviraston
asiakkaita, potilaita, henkilökuntaa, asiakirjoja, tietojärjestelmiä, rekistereitä tai muuta
virastolle kuuluvaa resurssia, edellyttävät sosiaali- ja terveysviraston lupaa. (Rauman
kaupungin [www-sivut](http://www.rauman.fi) 2016). Tämän opinnäytetyön tutkimusta varten anottiin lupaa
Rauman kaupungin sosiaali- ja terveysvirastolta. Opinnäytetyön tekemisestä allekir-
joitettiin kirjallinen sopimus. (LIITE 1) hoitotyön henkilöstöpalvelujen ylihoitajan
kanssa.

6.5 Jatkotutkimus- ja kehittämishaasteet

Jatkotutkimushaasteena tässä opinnäytetyössä toteutettu kysely on mahdollista toteut-
taa Rauman aluesairaalan varahenkilöstössä työskenteleville sairaanhoitajille. Näin
saataisiin tietoa sairaanhoitajien kokemuksista varahenkilönä toimimisesta. Kehittä-
mishaasteena on käytäntöjen yhtenäistäminen Rauman kaupungin sosiaali- ja terveys-
viraston työyksiköissä.

Tämän opinnäytetyön vastauksista voidaan todeta osan varahenkilöistä kokeneen pe-
rehdytyksen riittämättömäksi. Varahenkilöstön perehdytys on aikaisempienkin tutki-
musten mukaan ollut haasteellista. Kehittämishaasteena on tuottaa perehdytyksen ke-

hittämiseen toimintamalleja. Ratkaisuna voisi olla jokaisessa työyksikössä varahenkilöille nimetty vastaava perehdyttäjänä toimiva työntekijä. Tämän opinnäytetyöntekijät toteuttavat perehdytysmateriaalin varahenkilönä toimiville hoitajille kliinisen asiantuntijuuden syventävässä opintojaksossa.

Tutkimuksessa käytettyjä neljää tutkimuskysymystä voisi jokaista käyttää yhtenä tutkimuskysymyksenä, jolloin saataisiin yksityiskohtaisempaa tutkittua tietoa jokaisesta tutkimuskysymyksestä. Tutkimuskysymysten kohdentuessa yhteen tutkimuskysymykseen saataisiin jokaisesta alueesta syventävää tietoa. Jatkossa tutkimuksen voisi toteuttaa teemahaastattelulla tai kyselylomakkeella avoimin kysymyksin. Jatkossa voitaisiin tutkia varahenkilöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

LÄHTEET

Andersson A-M. 2012. Työtyytyväisyyden ja motivaation tukeminen varahenkilöstössä-Mentorointi perehdyttämisen tukena. Amk opinnäytetyö. Savonia ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201205148140>

Arvela, O. Ylihoitaja, Talous ja hallinto palvelut, Rauman kaupunki. Henkilökohtainen tiedoksianto 1.6.2016.

Auerkari, P. 2015. Kotihoidon varahenkilöstöjärjestelmä. Amk opinnäytetyö. Laurea ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015091614655>

Dziuba-Ellis, J. 2006. Float pools and resource teams. A review of the literature. Journal of Nursing Care Quality 21 (4), 352-359. Viitattu 5.10.2016.

Ensimmäiset tulokset: Kuudes Euroopan työolotutkimus. 2015. Eurofound. Viitattu 26.3.2017. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568fi.pdf

Ergonominen työaikajärjestely. Viitattu 26.3.2017. <https://www.superliitto.fi/>

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell Oy.

Hoitotyön tutkimussäätiö: Yhtenäisten käytäntöjen kehittämisen malli. Viitattu 9.4.2017. www.hotus.fi

Häyhä S, 2011. Varahenkilöstö toiminta erikoissairaanhoidossa. Amk opinäytetyö. Vaasan ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011061111813>

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen yliopistopaino.

Kankkunen, P & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Sanomapro Oy: Helsinki. 3.painos.

Karila, T. & Karjalainen, A. 2013. Osastonhoitajien käsityksiä varausjärjestelmästä ja varahenkilöstön käytöstä Päijät-Hämeen Keskussairaalassa. Amk opinnäytetyö, Lahden ammattikorkeakoulu. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/68550/Karjalainen_Anna_Karila_Tiia.pdf?sequence=2

Koivuranta-Vaara P. 2011. Terveysthuollon laatuopas. Helsinki: Suomen kunta-liitto. Viitattu 26.3.2017. http://shop.kunnat.net/download.php?filename=uploads/terveydenhuollon_laatuopas.pdf

Laaksonen, H., Niskanen, J & Ollilla, S. 2012. Lähijohtamisen perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lehto, A-M., Sutela, H. & Pärnänen, A. 2015. Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:33. Viitattu 27.3.2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3595-2>

Leino-Kilpi, H & Välimäki, M. 2014. Etiikka hoitotyössä. Sanomapro Oy: Helsinki. 8-9.painos.

Makkonen, T. toim. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy.

Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 10.4.2017. https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf

Mähönen, E. 2017. Työolobarometri- Ennakkotiedot, syksy 2016. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM raportteja 10/2017. Viitattu 26.3.2017. http://julkaisu.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79257/TEMrap_10_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1

Määräaikaisten palvelussuhteiden ja hyvät käytännöt. KVTES-työryhmän määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä koskeva muistio. 2009. Helsinki: Kunnallinen työmarkkinalaitos, Kunta-alan unioni ry, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Tekniikka ja terveys KTN ry Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ ry, Viitattu 10.8.2016. http://www.kuntatyöntajat.fi/fi/sopimukset/kvtes/muita-ohjeita/Documents/Muistio_m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4aikaisten_palvelussuhteet.pdf

Pakola, I. 2008. Sijaistehtäviin vakinaistettujen sairaanhoitajien kokemuksia työstään. Pro gradu tutkielma. Tampereen Yliopisto. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/80049/gradu02867.pdf?sequence=1>

Perälä, M-L., Toljamo, M., Vallimies-Patomäki, M. & Pelkonen, M. 2008. Tavoitteena näyttöön perustuva hoitotyö: Kansallisen hoitotyön tavoite- ja toimintaohjelman (2004–2007) arviointi. Helsinki: Stakes Viitattu 9.4.2017. <http://www.stakes.fi/verkkojulkaisut/raportit/R28-2008-VERKKO.pdf>

Ranta, I. 2015. Hoitotyön vuosikirja 2015- Kollegiaalisuus hoitotyössä. Helsinki: Fioca.

Rantalainen, T. 2014. Hoitajien organisaation sisäinen liikkuvuus erikoissairaanhoidossa. Pro Gradu, Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201406241887>

Rauman kaupungin intranetin www-sivut. Viitattu 10.4.2017. <https://neronet.fi>

Rauman sosiaali- ja terveyslautakunnan pöytäkirja. Sosiaali- ja terveysviraston organisaatiomuutokset vuonna 2015. Rauman kaupungin www-sivut. Viitattu 1.6.2016.

Rautio, K. 2015. Varahenkilötyötä tekevien hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan erikoissairaanhoidossa. Pro Gradu, Oulun yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-201504281425>

Santala, E. 2008. Harjavallan sairaalan varahenkilöstön toiminta ja sen kehittäminen. Opinnäytetyö, Satakunnan ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/1673/Santala_Elina.pdf?sequence=1

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Työelämä 2025 - Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. Sosiaali- ja terveysministeriö raportteja ja muistioita 2015:16. Viitattu 27.3.2017.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3573-0>

Suonsivu, K. 2011 Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Tampere:Unipress.

Terveysten- ja hyvinvoinninlaitoksen www-sivut. Viitattu 25.3.2017.

<https://www.thl.fi/fi>

Terveysturvalaki. 2010. L 30.12.2010/1326 muutoksineen.

Toimiva työyhteisö. Viitattu 26.3.2017. <https://www.ttl.fi/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Latvia: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan www-sivut 2017. Viitattu 26.4.2017.

<http://www.tenk.fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanta>

Tutkimusluvut. Rauman kaupungin www-sivut. Viitattu 11.10.2016.

<http://www.rauma.fi/>

Työsopimuslaki. 2001. L 26.1.2001/55 muutoksineen.

Työterveyslaitoksen www-sivut 2017. Viitattu 25.3.2017. <https://www.ttl.fi/>

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2017. Viitattu 25.3.2017. www.ttk.fi

Työturvallisuuslaki. 2002. L 23.8.2002/738 muutoksineen.

Työyhteisön ilmapiiri. Viitattu 26.3.2017. <http://ttk.fi/>

RAUMAN KAUPUNKI
Sosiaali- ja terveysvirasto
Vs. sosiaali- ja terveysjohtaja

PÄÄTÖSPÖYTÄKIRJA
28.10.2016

103/2016

Muut asiat
/0//0

Opinnäyte-/tutkimuslupahakemus

Tutkimuslupa myönnetään seuraavin ehdoin:

- tutkija sitoutuu tietojen käsittelyssä ja suojaamisessa noudattamaan henkilötietolain määräyksiä
- tutkimuksessa mahdollisesti syntyvät yksittäisten henkilöiden tietoja koskevat tutkimusrekisterit hävitetään tai arkistoidaan henkilötietolaissa edellytetyllä tavalla
- tutkimusraportista ei ole yksilöitävissä tutkimuksen piiriin tai otantaan kuulunutta henkilöä
- mahdollisesti tarvittaessa suostumusasiakirjassa tulee ilmetä ao henkilön lupa käyttää häntä koskevia tietoja, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja henkilöiden mahdollisuus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen heti niin halutessa.

Opinnäytetyö/tutkimus:

Hoitajien kokemukset varahenkilönä toimimisesta

Heidi Lehtinen ja Immonen Mirja-Riitta, Isoarontie 59 B 7, 26660 Rauma

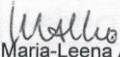
Päätös

Hyväksyn tutkimuslupa-anomuksen.

Liitteet

Hakemus

Päätöksen
allekirjoitus


Marja-Leena Alho
Vs. sosiaali- ja terveysjohtaja

Pöytäkirja nähtävillä

2.11.2016

Tiedoksi

Hakijat, yhteyshenkilö

Tiedoksianto
asianosaiselle

Tämä päätös on
[x] lähetetty tiedoksi mainituille

Tämä päätös on
[] annettu tiedoksi mainituille

Päiväys 28.10.2016

Tiedoksiantaja

Terttu Grönvall

Otto-oikeus

Päätös voidaan panna täytäntöön, ellei siihen käytetä kuntalain mukaista otto-oikeutta.

Oikaisuvaatimusviranomainen
Sosiaali- ja terveyslautakunta
PL 283
26101 Rauma

Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon viimeistään seitsemäntenä (7) päivänä päätöksen postituspäivän jälkeen. Kunnan jäsenen, joka ei ole asianosainen, katsotaan saaneen tiedon silloin, kun pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi. Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteineen ja se on tekijän allekirjoitettava. Vaatimuksen voi toimittaa oikaisuvaatimusviranomaiselle postitse, henkilökohtaisesti tai lähetin välityksellä. Toimitustavasta riippumatta vaatimuksen on oltava oikaisuvaatimusviranomaisella ennen aukioloajan päättymistä viimeistään neljäntenätoista (14) päivänä päätöksen tiedoksiantipäivästä mainittua päivää lukuunottamatta.

SAMK / Sopimus opinnäytetyön tekemisestä

| | |
|--|-------------------------|
| Opinnäytetyön tekijä: Heidi Lehtinen ja Mirja-Riitta Immonen | |
| Opiskelijanumero: Heidi: 1501888 M-R: 1501905 | Aloitusr ryhmä: AHT15SR |
| Koulutusohjelma: Sairaanhoidaja AMK, Hoitotyön koulutusohjelma | |
| Opinnäytetyötä ohjaavan opettajan nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite: Elina Lahtinen elina.lahtinen@samk.fi +358 447103557 | |
| Toimeksiantaja, yhteyshenkilön nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite: Rauman sosiaali- ja terveysvirasto, Outi Arvela +358 40 1809 752 outi.arvela@rauma.fi Steniuksenkatu 2 26100 Rauma | |
| Opinnäytetyön nimi: Hoitajien kokemukset varahenkilönä toimimisesta | |
| Työn etenemisaikataulu: Marraskuun 2016 alussa kyselylomakkeen testaus Steniuksen varahenkilöillä ja lopullinen kysely vanhustyön varahenkilöille marraskuun lopussa. Opinnäytetyön raportointi kevät 2017. | |
| Tarkempi selvitys on sopimuksen liitteenä olevassa hyväksytyssä tutkimus-/projektisuunnitelmassa. | |
| Tätä sopimusta koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti neuvottelemalla osapuolten kesken. Mikäli asiasta ei päästä sopimukseen, erimielisyydet ratkaistaan Satakunnan käräjäoikeudessa. | |
| Tätä sopimusta on laadittu 3 kappaletta, yksi kullekin osapuolelle. | |
| Olemme lukeneet sopimusehdot (sivu 2) ja hyväksymme ne. | |
| Päiväys: Raumalla 11.10.2016 | |
| Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus, nimi ja nimen selvennys: Outi Arvela Outi Arvela | |
| Osaamisalueen johtajan allekirjoitus ja nimen selvennys: SAMK / Terveystieteiden yksikkö | |
| Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus: Elina Lahtinen | |
| Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus: Heidi Lehtinen Mirja-Riitta Immonen | |

LIITE 2

Kysely varahenkilönä toimimisesta

Lehtinen Heidi

ke 7.12.2016 8:27

Lähetetyt; Saapuneet

Vastaanottaja:

Sote - Vanhuspalvelujen pooli;

Hei!

Opiskelemme Satakunnan ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajiksi. Teemme opin-
näytetyötä hoitajien kokemuksista varahenkilönä toimimisessa Rauman vanhuspalve-
lun yksikössä.

Asiantuntemuksesi varahenkilönä toimimisesta on ensiarvoisen tärkeää, jotta saamme
tutkimuksemme onnistumaan.

Tulemme tiistaina 13.12.2016 klo 13 viikkokokoukseen. Tarkoituksena on, että jokai-
nen vastaa kyselyyn ja palauttaa kyselyn viikkokokouksen aikana. Kyselyyn vastaa-
miseen menee aikaa n. 10 minuuttia.

Kyselyssä on väittämiä ja mahdollisuus kirjoittaa myös muuta palautetta. Toivomme-
kin, että perustelet vastauksiasi.

Voit halutessasi tulostaa liitteenä olevan kyselyn ja palauttaa sen täytettynä viikkoko-
koukseen. Jos et pääse osallistumaan, voit palauttaa kyselyn suljetussa kirjekuoressa
Outin työhuoneessa olevaan kirjekuoreen tiistai 20.12.16 mennessä.

Lisätietoja kyselystä voit esittää meille

Yst.terv.

Mirja-Riitta Immonen

mirja-riitta.immonen@student.samk.fi

Heidi Lehtinen

heidi.lehtinen@student.samk.fi

LIITE 3

Hei!

Teemme opinnäytetyötä Satakunnan ammattikorkeakoulussa ja aiheemme on kokemukset Rauman vanhustyön poolin varahenkilöiden työssä toimimisesta. Tutkimme varahenkilötyön tekemistä, hoitotyön tekemistä varahenkilönä, varahenkilön työyhteisöä ja varahenkilöstön johtamista. Kyselyn vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Vastanneiden henkilöllisyys ei tule esiin missään kohdassa työtä. Jos sinulla on jotain kysyttävää opinnäytetyöstämme, voit ottaa meihin yhteyttä.

Heidi Lehtinen

heidi.lehtinen@student.samk.fi

Mirja-Riitta Immonen

mirja-riitta.immonen@student.samk.fi

Pyydämme sinua ystävällisesti vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

TYÖSUHDE:

Määräaikainen

☐

Vakituinen

☐

Työkokemus hoitoalalta _____ vuotta.

Varahenkilöstössä ollut alle vuoden ☐ yksi vuosi tai enemmän ☐

Kuinka monessa työyksikössä työskentelet? _____

Ympyröi seuraavista väittämistä sopivin vastausvaihtoehto

VARAHENKILÖTYÖN TEKEMINEN:

1=Täysin samaa mieltä 2= Osittain samaa mieltä 3=Osittain eri mieltä 4=Täysin eri mieltä

Työni on vaihtelevaa 1 2 3 4

Työni on vastuullista 1 2 3 4

Minulla on

sopiva määrä työyksiköjä, joissa teen työtä 1 2 3 4

Työyksiköt ovat joustavia 1 2 3 4

Saan vaikuttaa siihen, mitkä ovat

ensisijaiset työyksiköt missä työskentelen 1 2 3 4

Saan osallistua työyksiköissä työsuunnittelun

toteutukseen 1 2 3 4

Tuleeko mieleesi jotain muuta varahenkilötyön tekemiseen liittyvää minkä haluat tuoda esiin:

HOITOTYÖN TEKEMINEN VARAHENKILÖNÄ:

1=Täysin samaa mieltä 2= Osittain samaa mieltä 3=Osittain eri mieltä 4=Täysin eri mieltä

Kykenen tekemään työni

laadukkaasti eri työyksiköissä 1 2 3 4

Hallitsen hoitotyön prosessin eri työyksiköissä 1 2 3 4

Saan palautetta työyksiköissä 1 2 3 4

Käytännöt eri työyksiköissä ovat samat

1 2 3 4

Olen jakanut tietoa ja hyväksi

havaittuja käytäntöjä muihin työyksiköihin

1 2 3 4

Tuleeko mieleesi jotain muuta hoitotyön tekemiseen varahenkilönä liittyvää minkä haluat tuoda esiin:

VARAHENKILÖIDEN TYÖYHTEISÖ:

1=Täysin samaa mieltä 2= Osittain samaa mieltä 3=Osittain eri mieltä 4=Täysin eri mieltä

Koen kuuluvani varahenkilöstön työyhteisöön

1 2 3 4

Koen kuuluvani työyhteisöön työyksiköissä

1 2 3 4

Minut otetaan hyvin vastaan työyksiköissä

1 2 3 4

Vuorovaikutus toimii työtovereideni kanssa

1 2 3 4

Yhteistyö oman esimieheni kanssa toimii

1 2 3 4

Saan tukea työkavereiltani halutessani

1 2 3 4

Tuleeko mieleesi jotain muuta varahenkilöiden työyhteisöön liittyvää minkä haluat tuoda esiin:

VARAHENKILÖSTÖN JOHTAMINEN:

1=Täysin samaa mieltä 2= Osittain samaa mieltä 3=Osittain eri mieltä 4=Täysin eri mieltä

Työvuorosunnittelu on tasapuolista 1 2 3 4

Saan vaikuttaa työvuoroihin 1 2 3 4

Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri 1 2 3 4

Saan tukea esimieheltäni halutessani 1 2 3 4

**Olen saanut yksilöllistä perehdytystä
jotta pärjään yksiköissä joissa työskentelen** 1 2 3 4

**Varahenkilöstöllä on säännöllisesti
kehityskeskustelut esimiehen kanssa** 1 2 3 4

Tuleeko mieleesi jotain muuta varahenkilöstön johtamiseen liittyvää minkä haluat tuoda esiin:

Kiitos vastauksista!